

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES
(CPNCA)**

ET

D'AUTRE PART

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)**

2010-2015

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES
1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ
1-1.00	But de la convention 1
1-2.00	Définitions 1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne 6
1-4.00	Harcèlement psychologique 6
1-5.00	Accès à l'égalité 7
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE
2-1.00	Champ d'application 8
2-2.00	Reconnaissance 11
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES
3-1.00	Représentation syndicale 12
3-2.00	Réunions de comités mixtes..... 13
3-3.00	Libérations syndicales 14
3-4.00	Affichage 15
3-5.00	Assemblées syndicales 15
3-6.00	Retenue syndicale 16
3-7.00	Régime syndical..... 17
3-8.00	Documentation 17
4-0.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA
4-1.00	Comité des relations du travail 19
4-2.00	Information 19
4-3.00	Participation au conseil d'établissement 20
4-4.00	Comités concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) 20

5-0.00

SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00	Congés spéciaux	21
5-2.00	Jours chômés et payés	23
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire	24
5-4.00	Droits parentaux.....	37
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	53
5-6.00	Vacances	53
5-7.00	Perfectionnement.....	56
5-8.00	Responsabilité civile	59
5-9.00	Congé sans traitement.....	60
5-10.00	Congé à traitement différé	61

6-0.00

RÉMUNÉRATION

6-1.00	Règles de classement	63
6-2.00	Détermination de l'échelon	65
6-3.00	Traitement	68
6-4.00	Primes	72
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement	74
6-6.00	Versement de la rémunération	75
6-7.00	Vérification des fournaises.....	77
6-8.00	Disparités régionales	79
6-9.00	Location et prêt de salles	84

7-0.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00	Mouvements de personnel	86
7-2.00	Mise à pied temporaire ou périodique	102
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	104
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle	119
7-5.00	Incapacité partielle	124
7-6.00	Travail à forfait	125
7-7.00	Organisation du travail.....	126

8-0.00

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00	Ancienneté	128
--------	------------------	-----

8-2.00	Semaine et heures de travail	130
8-3.00	Heures supplémentaires	132
8-4.00	Mesures disciplinaires	133
8-5.00	Santé et sécurité	135
8-6.00	Vêtements et uniformes	137
8-7.00	Changements technologiques	138
9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTE	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	139
9-2.00	Procédure d'arbitrage	140
9-3.00	Mécontentement	145
10-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES	
10-1.00	Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes	146
10-2.00	Pour la personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine	149
11-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie	152
11-2.00	Arrangements locaux	152
11-3.00	Diffusion et traduction	153
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention	154
11-5.00	Annexes	155
11-6.00	Interprétation des textes (protocole)	155

ANNEXES	TITRES
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires 157
Annexe 2	Frais de déménagement..... 176
Annexe 3	Régime de congé sabbatique à traitement différé 178
Annexe 4	Droits parentaux pour les personnes salariées temporaires et pour les personnes salariées couvertes par les articles 10-1.00 et 10-2.00 183
Annexe 5	Droits parentaux..... 184
Annexe 6	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive 185
Annexe 7	Médiation arbitrale 189
Annexe 8	Comité technique sur les assurances 190
Annexe 9	Relocalisation..... 191
Annexe 10	Griefs et arbitrage (convention collective antérieure) 192
Annexe 11	Classement de certaines personnes salariées 193
Annexe 12	Facturation magnétique des primes d'assurance collective 194
Annexe 13	Comité national de règlement des griefs, médiation préarbitrale et arbitrage accéléré 196
Annexe 14	Révision du plan de classification 199
Annexe 15	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales..... 202
Annexe 16	Dispositions particulières aux personnes salariées de la Commission scolaire Eastern Townships 203
Annexe 17	Directions régionales et commissions scolaires anglophones..... 204
Annexe 18	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics..... 205
Annexe 19	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010 209
Annexe 20	Lettre d'entente relative à la problématique découlant de l'impossibilité de relocaliser une personne salariée en disponibilité suite à la fermeture d'un établissement 210
Annexe 21	Programme de réduction du temps de travail 211
Annexe 22	Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage..... 212
Annexe 23	Lettre d'entente concernant la formation d'un groupe de travail « ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés » 213
Annexe 24	Modalités particulières s'appliquant à la personne salariée dont la classe d'emplois est visée par un ajustement salarial résultant de l'exercice sur le maintien de l'équité salariale 215

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens qui leur est respectivement donné.

1-2.01 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

Période s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-2.04 Année régulière de travail

Produit de la semaine régulière de travail multiplié par cinquante-deux (52) semaines.

1-2.05 Bureau provincial de relocalisation

Bureau de placement formé de la l'ACSAQ et du Ministère.

1-2.06 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.07 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe 1 de la convention et celles qui pourront être créées, conformément à la clause 6-1.13.

1-2.08 Classement

Attribution à une personne salariée d'une classe d'emplois et, s'il en est, d'un échelon dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.

1-2.09 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-2.10 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou déclaration commune notariée de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas des personnes qui vivent maritalement fait perdre le statut de conjointe ou de conjoint.

1-2.11 Convention

La présente convention collective.

1-2.12 CPNCA

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-2.13 Direction régionale

L'une des directions régionales établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 17.

1-2.14 Grief

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1-2.15 Mécontente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention et autre qu'un différend au sens du Code du travail.

1-2.16 Ministère

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

1-2.17 Mutation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.18 Parties négociantes à l'échelle nationale

- A) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA)
- B) Partie syndicale : La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)

1-2.19 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir personne salariée régulière. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe f) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

1-2.20 Personne salariée

L'expression « personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.21 Personne salariée à l'essai

La personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.22 Personne salariée permanente

La personne salariée régulière qui a complété deux (2) années de service actif à la même commission dans un poste à temps complet.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle, tant que la personne salariée en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, et ce, malgré la clause 1-2.38.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée qui a acquis sa permanence en vertu des dispositions qui précèdent ou en vertu d'une convention collective antérieure et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanent dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle a acquis sa permanence.

1-2.23 Personne salariée régulière

- A) La personne salariée qui a complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19.
- B) La personne salariée qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.24 Personne salariée temporaire

- A) La personne salariée qui est embauchée comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.
- B) La personne salariée remplaçante définie à la clause 1-2.25.
- C) La personne salariée embauchée comme tel pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.
- D) La personne salariée temporaire embauchée comme tel pour occuper un poste particulier.

1-2.25 Personne salariée remplaçante

La personne salariée qui est embauchée comme tel pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

1-2.26 Plan de classification

Le Plan de classification préparé par le CPNCA, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 7 février 2011 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.27 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne à l'exception d'une affectation à un poste particulier.

Sous réserve de l'article 7-3.00, toute personne salariée détient un poste à l'exception d'une personne salariée temporaire et des personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00 qui n'en détiennent pas.

Pour les personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00, l'alinéa précédent s'applique sous réserve de la clause 10-2.02.

1-2.28 Poste en service de garde

Poste dans la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Aux fins d'application des définitions, la semaine régulière de travail d'un poste en service de garde est de trente-cinq (35) heures.

1-2.29 Poste en adaptation scolaire

Poste dans l'une des classes d'emplois suivantes :

- technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
- technicienne ou technicien en travail social;
- technicienne-interprète ou technicien-interprète;
- préposée ou préposé aux élèves handicapés.

1-2.30 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique est à temps complet seulement si le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures de l'année régulière de travail.

1-2.31 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique dont le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est moindre que soixante-quinze pour cent (75 %) de l'année régulière de travail est un poste à temps partiel.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.32 Poste particulier

Affectation particulière d'une personne salariée régulière ou temporaire pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne dans le cadre :

- 1) de toute activité financée par une fondation, étant entendu que la personne salariée concernée ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la commission;
- 2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.27 et la personne salariée concernée devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.22, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une personne salariée régulière.

Aux fins d'application de la présente clause, deux (2) postes semblables de la même catégorie d'emploi requérant les mêmes qualifications et exigences particulières relatifs à des projets de même nature et séparés par moins d'un an sont réputés être le même poste.

Un projet de même nature qui se répète plus de trois (3) fois entraîne l'obligation d'en discuter au comité d'organisation du travail défini à l'article 7-7.00.

1-2.33 Poste périodique

Poste dont la durée annuelle de travail est de six (6) à onze (11) mois consécutifs. Le poste périodique est à temps complet ou à temps partiel. Dans le cas d'un poste à temps partiel, il doit au moins correspondre à l'équivalent d'un poste à temps complet de quatre (4) mois.

La charge de travail et les vacances inhérentes à un poste périodique doivent être incluses dans sa durée. Ainsi, la personne salariée ne peut occuper son poste au-delà de sa période définie. Une personne salariée temporaire ne peut être embauchée pour occuper ce poste de façon à en prolonger la durée.

La commission ne peut diviser un poste à temps complet, autre qu'un poste périodique, en plusieurs postes périodiques, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.34 Promotion

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.35 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.36 Secteur de l'éducation

L'ensemble des commissions scolaires et collèges définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-2.37 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements ou organismes gouvernementaux définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, de même que l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique.

1-2.38 Service actif

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage ou pendant laquelle son traitement a été maintenu. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'acquisition du service actif se fait au prorata de sa semaine de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

1-2.39 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.40 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16 et 7-3.12.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**1-3.01**

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

1-3.02

Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**1-4.01**

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique tel qu'affirmé dans la loi des normes du travail. Elles reconnaissent aussi que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible et collaborent à sa prévention.

À cet effet, la commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

1-4.02

La personne salariée qui prétend être harcelée psychologiquement peut s'adresser à une personne représentante de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème, selon la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission, s'il y a lieu; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, une personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée, si celle-ci le désire.

1-4.03

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la commission par la personne plaignante ou par le syndicat, avec l'accord de celle-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

La personne plaignante ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci, peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

1-4.04

Un grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est entendu en priorité.

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**1-5.01**

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations du travail.

1-5.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- A) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa personne représentante;

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments prévus aux paragraphes B) et C) se fait par le biais de ce comité;
- B) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- C) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-5.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.02, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

1-5.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.03.

CHAPITRE

2-0.00

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A)

Pour la personne salariée à l'essai

Sous réserve du paragraphe D) de la présente clause, la personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cette personne salariée un préavis d'au moins quatorze (14) jours.

B)

Pour la personne salariée temporaire

- a)
- La personne salariée temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.01, 1-2.03, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.32, 1-2.36, 1-2.37, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance
3-4.00	Affichage
3-5.00	Assemblées syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Information
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Primes
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Versement de la rémunération
6-7.00	Vérification des fournaises
6-8.00	Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 6-8.01, 6-8.02, 6-8.03, 6-8.04 et 6-8.14
6-9.00	Location et prêt de salles
7-1.00	Mouvements de personnel (pour les séquences de comblement de postes)
7-1.09	Deuxième alinéa
7-1.19	Procédure pour combler un poste temporairement vacant
7-1.20	Surcroît de travail
7-1.21	Procédure pour combler un poste particulier
7-1.26 à	Liste de priorité d'emploi
7-1.32	
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes

- | | |
|----------|---|
| 10-1.00 | Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes |
| 11-2.00 | Arrangements locaux |
| 11-3.00 | Diffusion et traduction |
| 11-4.00 | Entrée en vigueur de la convention |
| 11-5.00 | Annexes |
| 11-6.00 | Interprétation des textes |
| Annexe 1 | Taux et échelles de traitement horaires |
- b) Sous réserve du paragraphe D) de la présente clause, la personne salariée temporaire embauchée pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la personne salariée qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus¹ bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :
- | | |
|-----------|--|
| 3-3.00 | Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07 et 3-3.08 |
| 5-1.00 | Congés spéciaux |
| 5-3.00 | Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32 |
| 5-4.00 | Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 4 de la convention) |
| 5-6.00 | Vacances |
| 5-7.02 A) | Perfectionnement organisationnel |
| 5-7.02 B) | Perfectionnement fonctionnel |
| 7-4.00 | Accident du travail et maladie professionnelle, sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement |
| Annexe 5 | Droits parentaux |
- c) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.24 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste² qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement personne candidate sur le poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe C) de la clause 7-1.03. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé.
- d) La commission peut embaucher une personne salariée remplaçante pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence; la personne salariée remplaçante est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou lorsque le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que la personne salariée temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'elle est requise d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une personne salariée remplaçante obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.19.

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.04, la période de ralentissement cyclique et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Toutefois, pour la personne salariée ne bénéficiant pas des dispositions suivantes, une seule interruption de cinq (5) jours ou moins peut être comptée pour bénéficier de celles-ci.

² Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

- g) La personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

C) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

Sous réserve du paragraphe D) de la présente clause, lorsqu'une personne salariée occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités particulières, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

Dans ce cas, pour la personne salariée détenant un poste en service de garde, l'application au prorata est faite en fonction du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste par rapport à trente-cinq (35) heures.

D) Pour la personne salariée dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures

La personne salariée, à l'exception de la personne salariée temporaire visée au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la présente clause, dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures, voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la personne salariée régulière, le premier alinéa s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette personne salariée régulière n'est plus visée par le premier alinéa lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.03, elle obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures et plus.

Pour la personne salariée temporaire visée au sous-paragraphe b) du paragraphe B), le premier alinéa s'applique à chaque embauchage.

E) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes

La personne salariée ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

F) Pour la personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine

La personne salariée ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

G) Pour la personne salariée détenant un poste en service de garde ou pour la personne salariée régulière ayant déjà détenu un poste en service de garde

La personne salariée détenant un poste en service de garde ou la personne salariée régulière ayant déjà détenu un poste en service de garde est couverte par la convention, sauf pour les clauses et articles suivants :

- clause 6-4.03 : primes de soir et de nuit;
- article 8-2.00 : semaine et heures de travail à l'exception des clauses 8-2.04 à 8-2.06 et 8-2.08;
- article 8-3.00 : heures supplémentaires – toutefois, l'article 8-3.00 s'applique à la personne salariée qui effectue des heures de travail en plus de la semaine régulière de trente-cinq (35) heures.

2-1.02

Sous réserve de l'utilisation des services d'une personne salariée ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

2-1.03

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'une personne salariée régulière.

La présence d'une ou d'un stagiaire doit se faire en tenant compte des éléments suivants :

- la commission avise le syndicat par écrit;
- la présence d'une ou d'un stagiaire se fait dans le cadre d'un programme d'études;
- la durée maximale du stage doit correspondre à la durée du stage prévue par l'établissement d'enseignement dans le programme d'études;
- la personne salariée participe à la planification des tâches et à l'évaluation de la ou du stagiaire;
- la participation de la personne salariée se fait sur base volontaire.

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

La commission reconnaît le syndicat accrédité comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02

La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-2.03

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées. Toute entente écrite entre les parties peut avoir pour effet de modifier la présente convention ou de la compléter.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent de temps à autre se rencontrer pour interpréter les dispositions de la présente convention. Ces interprétations consignées par écrit et dûment signées lient non seulement les parties aux présentes, mais également toute ou tout arbitre ainsi que la commission et le syndicat.

2-2.05

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

2-2.06

Toute entente individuelle entre une personne salariée et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention et postérieure à la date d'entrée en vigueur de celle-ci, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat pour être valide.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE****Personne déléguée syndicale****3-1.01**

Le syndicat peut nommer une personne salariée par immeuble de travail comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même immeuble qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

3-1.02

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieures immédiates ou supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut pas être refusée sans motif valable.

3-1.03

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins de l'unité de négociation dans un immeuble, le syndicat peut nommer une personne déléguée pour le groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 1,6 kilomètre.

3-1.04

Le syndicat peut nommer une ou un substitut à chaque personne déléguée pour agir lors de l'absence ou l'incapacité d'agir de cette dernière.

Personne représentante syndicale**3-1.05**

Le syndicat peut nommer, pour toutes les personnes salariées membres du syndicat, un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales, personnes salariées de la commission.

3-1.06

La fonction de personne représentante syndicale consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, à représenter une personne salariée lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les personnes salariées au Comité des relations du travail.

Cependant, les personnes représentantes du syndicat au Comité des relations du travail peuvent être d'autres personnes salariées que celles nommées en vertu de la clause 3-1.05.

3-1.07

Sauf au Comité des relations du travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, une seule personne représentante syndicale à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.08

La personne représentante syndicale peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne représentante de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

3-1.09

Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque personne déléguée, substitut et personne représentante syndicale dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-1.10

Les personnes représentantes syndicales peuvent être accompagnées d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03 ou des rencontres du Comité des relations du travail. La commission ou sa personne représentante doit être avisée de la présence d'une conseillère ou d'un conseiller syndical avant la tenue de la rencontre.

3-2.00 RÉUNIONS DE COMITÉS MIXTES**3-2.01**

Toute personne représentante du syndicat nommée à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

3-2.02

Toute personne représentante du syndicat nommée à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

3-2.03

La personne représentante du syndicat nommée à un comité mixte est remboursée de ses dépenses par la partie qu'elle représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04

La personne représentante du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle est appelée à participer ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité ainsi que la durée prévue de son absence.

3-2.05

Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**3-3.01**

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un à douze (12) mois, et ce, selon les modalités à être convenues par écrit entre la commission et le syndicat.

3-3.02

La personne salariée ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle réintègre le poste qu'elle détenait avant son départ, sous réserve de l'article 7-3.00. En cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois et sous réserve de l'article 7-3.00, elle réintègre son poste si celui-ci est encore disponible ou un poste équivalent.

Dans le cas où le poste que détenait la personne salariée libérée avant son départ est affecté par une réduction de personnel, l'article 7-3.00 s'applique à la personne salariée libérée au moment où son poste est affecté.

3-3.03

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la commission libère une personne salariée aux fins des activités syndicales internes. Toutefois, si la personne salariée a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la commission autorise une journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les personnes déléguées officielles désignées par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

Les jours de libération accordés en vertu de la présente clause ne sont pas déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.

3-3.05

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions du présent article, le traitement et les avantages sociaux des personnes salariées sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement dans tous les cas et du traitement et du coût pour la commission, des avantages sociaux dans le cas d'une personne salariée libérée selon la clause 3-3.01.

3-3.06

Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des personnes salariées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

3-3.07

La personne salariée ainsi libérée conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.08

Malgré la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la personne représentante syndicale ainsi que la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les personnes salariées concernées sont libérées sans perte de traitement ni remboursement.

3-3.09

Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.03, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les personnes salariées désignées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérées sans perte de traitement ni remboursement pour assister à ces rencontres.

3-3.10

Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi, dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention collective.

3-4.00 AFFICHAGE**3-4.01**

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des personnes salariées.

3-4.02

Le syndicat peut afficher, sur ces tableaux, un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat pourvu qu'il soit signé par une personne représentante du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03

Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces personnes salariées dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque personne salariée, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut utiliser du service de courrier électronique de la commission pour distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées. La distribution et la consultation de ces courriels doivent se faire en dehors du temps durant lequel chacune de ces personnes salariées dispense ses services.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES**3-5.01**

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visé.

3-5.02

Après entente avec la commission ou sa personne représentante désignée, une personne salariée devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister, à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-5.03

De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale des personnes salariées se tient pendant l'horaire de travail, ces personnes salariées peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04

À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, un local convenable disponible aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-5.05

La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat, aux mêmes conditions, un local à des fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, à des fins de secrétariat, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au syndicat de la part de la commission. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat, lesquelles ne devront pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE**3-6.01**

Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.

3-6.02

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03

La commission déduit du traitement de la personne salariée une somme équivalente à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction de cette cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

3-6.04

La commission fait remise au syndicat ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des cotisées ou cotisés et du montant de la cotisation de chacune ou de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste alphabétique des noms ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres renseignements afférents aux remises de cotisations.

3-6.05

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet du droit d'entrée et des cotisations syndicales ou leur équivalent retenus sur leur traitement, en vertu du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL**3-7.01**

Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.02

Toute personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.03

Le fait d'être refusée, de démissionner, d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-7.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention un formulaire d'adhésion au syndicat et d'autorisation de déduction du droit d'entrée, s'il y a lieu, conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cette personne salariée complète ce formulaire et la commission le transmet au syndicat dans les quinze (15) jours de l'engagement. Le syndicat fournit ces formulaires à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION**3-8.01**

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

3-8.02

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète par ordre alphabétique des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le poste occupé, le classement et le traitement, le cas échéant, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'identification personnel, le tout tel qu'il a été porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

3-8.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

- A) le nom des nouvelles personnes salariées, incluant les personnes salariées temporaires, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- B) le nom des personnes salariées qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- C) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;
- D) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées portés à sa connaissance;
- E) tout autre renseignement non prévu au présent article et que la commission et le syndicat conviennent d'ajouter.

3-8.04

La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées.

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-8.06

Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses personnes représentantes, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci dont elles font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.

3-8.07

La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé prévu à l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-8.08

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat pour information, une copie de toute politique ou règlement concernant la gestion du personnel couvert par la convention. Par la suite, la commission transmet régulièrement les mises à jour de ces documents.

3-8.09

La commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à l'obtention des procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la commission.

La commission fait parvenir au syndicat copie des procès-verbaux adoptés des réunions du conseil des commissaires.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDA

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité consultatif appelé « Comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) personnes représentantes syndicales et trois (3) personnes représentantes de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) personnes représentantes n'a pas pour effet de limiter le nombre de personnes représentantes auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

4-1.04

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement en vertu de la convention.

Le comité peut soumettre à la commission toute recommandation sur les matières de sa compétence. Copie de cette recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.

4-1.05

À une réunion subséquente du Comité des relations du travail, les personnes représentantes du syndicat peuvent obtenir des personnes représentantes de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au Comité des relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les personnes salariées visées par la convention.

4-2.00 INFORMATION

4-2.01

Au moins une fois par année financière, la commission convoque les personnes salariées à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service, par immeuble, par école, par centre d'éducation des adultes ou par centre de formation professionnelle, durant les heures de travail au moment déterminé par la commission. Si, parmi les personnes salariées qui y assistent, aucune n'est personne déléguée syndicale ou personne représentante syndicale, la personne salariée agissant comme personne déléguée pour l'école, pour le service ou pour l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03, peut y assister sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir de la personne déléguée syndicale et de la ou du substitut, ou en leur absence, une personne représentante syndicale peut assister à la réunion sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement.

4-2.02

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat copie de l'organigramme en vigueur.

4-3.00 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT**4-3.01**

Chaque année, en septembre, les membres du personnel de soutien affectés à l'école se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme personne représentante au conseil d'établissement. Celle-ci peut être une personne salariée du service de garde.

Les membres du personnel de service de garde se réunissent avant ou après cette même rencontre en sous-groupe pour élire une ou un des leurs comme personne représentante au conseil d'établissement.

4-3.02

À tous les deux (2) ans, les membres du personnel de soutien affectés à un centre d'éducation des adultes ou à un centre de formation professionnelle se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme personne représentante au conseil d'établissement.

4-3.03

L'assemblée doit se tenir pendant un jour ouvrable.

4-3.04

Les personnes représentantes élues conformément au présent article peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement pour assister aux rencontres du conseil d'établissement.

4-4.00 COMITÉS CONCERNANT LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)**4-4.01**

Le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante au comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la Loi sur l'instruction publique.

4-4.02

À l'invitation de la commission, le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante à tout comité qui concerne les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage au sein de l'école, du centre ou de la commission.

4-4.03

À la suite de la désignation de la personne représentante à un comité, le syndicat avise la commission du nom de cette personne.

4-4.04

Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la personne salariée désignée peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE**5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX****5-1.01**

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants :

- A) son mariage ou son union civile : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- G) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la personne salariée ne peut quitter la localité où elle est affectée pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la personne salariée quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la personne salariée de la localité où elle est affectée.

De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

Paragraphe C)	six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation
Paragraphe D)	quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation
Paragraphe E)	deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation

5-1.02

La personne salariée n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04

La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme jurée, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou de témoin.

5-1.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

- A) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- B) la personne salariée, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- C) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Six (6) des dix (10) jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40. Les autres jours utilisés, ou, si la banque de congés de maladie est épuisée, sont sans traitement.

5-1.07

La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.

5-1.08

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de personnes salariées à la commission doivent être traitées de façon équitable et comparable.

Cette politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de se présenter ou de rester au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter.

La commission peut décider que les politiques écrites concernant les fermetures d'écoles reliées aux tempêtes de neige demeurent en vigueur en autant que conforme à la présente clause, mais applicable aux intempéries.

Congés pour responsabilités familiales

5-1.09

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans traitement à l'occasion d'un des événements prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.

5-1.10

La personne salariée doit informer la commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

5-1.11

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la personne salariée accumule son ancienneté, son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-1.12

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail d'une personne salariée à temps complet de la même catégorie d'emplois. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application du présent paragraphe.

5-2.02

Ces jours chômés et payés sont ceux énumérés ci-après :

- le 1^{er} janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 24 juin ou si cette date tombe un dimanche, le 25 juin;
- le 1^{er} juillet;
- le premier lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés à l'exception de ceux visés par législation et qui doivent être pris à une date déterminée, peut être modifiée entre autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le jour de l'An. Cette modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

5-2.04

Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide avec son congé hebdomadaire, elle reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

Si, pour une personne salariée donnée, un ou des jours chômés et payés coïncident avec ses vacances, celles-ci sont prolongées d'une durée équivalente.

5-2.05

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années scolaires de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour toutes les personnes salariées couvertes par la convention et à qui s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1^{er} juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, elle a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour chômé et payé.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE

Dispositions générales

5-3.01

Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée jusqu'à la date du début de sa retraite :

- A) la personne salariée qui occupe un poste à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; la commission verse sa pleine contribution pour cette personne salariée;

- B) la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée mentionnée au paragraphe A) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution. Toutefois, la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel et est visée par le paragraphe D) de la clause 2-1.01 n'est pas admissible aux régimes d'assurance prévus au présent article;
- C) la personne salariée temporaire embauchée pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la personne salariée qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage. Toutefois, la personne salariée temporaire visée par le paragraphe D) de la clause 2-1.01 n'est pas admissible aux régimes d'assurance prévus au présent article.

La personne salariée affectée temporairement par la commission dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation continue de bénéficier du présent article pendant le temps qu'elle occupe ce poste.

5-3.02

Aux fins de l'application du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par l'union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y compris une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-4.00, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.23, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32) jours¹ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins d'application du présent article.

¹ Lire « huit (8) » au lieu de « trente-deux (32) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins d'application du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Les dispositions du régime d'assurance-vie et d'assurance-salaire prévues à la convention collective antérieure demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues à la convention collective antérieure sont reconduites à la présente convention et continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité d'assurances de la Centrale.

5-3.07

Le régime d'assurance-vie prévu à la présente convention s'applique à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Sous réserve de la clause 5-3.44. Le régime d'assurance-salaire prévu à la présente convention s'applique à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Le nouveau régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité d'assurances de la Centrale.

5-3.08

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

Comité d'assurances de la Centrale

5-3.09

Le comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des personnes participantes aux régimes, un contrat d'assurance collective pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance collective pour les autres régimes.

5-3.10

Le comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les personnes retraitées sans contribution de la commission pourvu que :

- A) la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'application du régime aux retraitées et retraités;
- B) les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'application du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle.

5-3.11¹

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-3.12

Le comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre au CPNCA tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.15

L'exonération de primes doit être la même pour tous les régimes quant à sa date de début et elle doit être totale. De plus, elle ne peut pas débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52^e) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des personnes assurées selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.17

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis directement aux personnes participantes par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, soit pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit soit prendre effet le 1^{er} janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins d'application de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.18

Le comité d'assurances de la Centrale fournit au CPNCA copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

¹ Voir l'annexe 12 sur la facturation magnétique des primes d'assurance collective.

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation de statistiques additionnelles utiles et pertinentes que peut lui demander le CPNCA sur le régime de base d'assurance-maladie.

Intervention de la commission

5-3.19¹

La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment par :

- l'information aux nouvelles personnes salariées;
- l'inscription des nouvelles personnes salariées;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;
- la retenue de la prime de la personne salariée sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation, d'indemnité et autres formulaires fournis par l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de la commission par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20

Le CPNCA et la Centrale conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en heures supplémentaires, les coûts sont assumés par le syndicat².

Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas

5-3.21¹

- A) Le comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
 - a) les dispositions prévues aux paragraphes B) à J) de la clause 5-3.31;
 - b) l'adhésion d'une nouvelle personne salariée admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de la personne salariée;
 - c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle personne salariée admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

¹ Voir l'annexe 12 sur la facturation magnétique des primes d'assurance collective.

² Voir l'annexe 8 sur le comité technique sur les assurances.

- C) Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
 - b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y faisant les adaptations nécessaires;
 - c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

Régime d'assurance-vie

5-3.22

La personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

5-3.23

Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes salariées visées au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

5-3.24

Les dispositions de la clause .26 de l'annexe C de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la convention et ce, pour la durée de la convention.

Régime de base d'assurance-maladie

5-3.25

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autre frais relié au traitement de la maladie.

5-3.26¹

La contribution de la commission au régime de base d'assurance-maladie, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

¹ Voir l'annexe 12 sur la facturation magnétique des primes d'assurance collective.

5-3.27

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.

5-3.28

Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-3.29¹

La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires.

La personne salariée en congé sans traitement demeure couverte par le régime d'assurance-maladie et elle doit payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur ce montant, le cas échéant.

5-3.30

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

elle doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assurée comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-3.31¹

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- A) une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- B) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- C) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- D) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de cette période;

¹ Voir l'annexe 12 sur la facturation magnétique des primes d'assurance collective.

- E) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante;
- F) l'assureur doit transmettre au CPNCA copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les personnes assurées;
- G) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- H) l'assureur fournit au comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- I) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne salariée déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance-maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- J) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne salariée déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

Assurance-salaire

5-3.32

- A) Conformément aux dispositions du présent article et sous réserve de l'article 7-4.00, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Le traitement de la personne salariée aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-8.00.

Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

B) Pendant une période d'invalidité, la commission et la personne salariée régulière absente depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas :

- a) la commission et la personne salariée, accompagnée de sa personne déléguée ou personne représentante syndicale si elle le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la personne salariée doit travailler;
- b) pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;
- c) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
- d) la personne salariée doit fournir une attestation de sa ou son médecin traitant selon laquelle elle peut effectuer un tel retour progressif;
- e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail;
- f) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations.

La commission et la personne salariée peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13^e) semaine.

Durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail de la personne salariée ou, dans le cas de la personne salariée détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires de travail.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou dans le cas d'une personne salariée détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires de travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

C) Réintégration au travail

Pendant une période d'invalidité, à la demande de la personne salariée et afin de favoriser sa réintégration éventuelle au travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une affectation temporaire à une classe d'emplois compatible avec ses qualifications, son expérience et ses capacités résiduelles confirmées sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant.

Au cours de cette affectation, la personne salariée est réputée en invalidité totale. Cependant elle reçoit, d'une part, le traitement pour la classe d'emplois concernée si celle-ci est supérieure à la sienne et, d'autre part, les prestations d'assurance-salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

La durée de cette affectation ne peut être supérieure à douze (12) semaines et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

La commission informe le syndicat des tâches qui sont offertes à la personne salariée. En tout temps la personne salariée peut exiger que l'affectation temporaire cesse sur présentation d'un avis de la ou du médecin traitant.

5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut congédier une personne salariée pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-4.00. Toutefois, le fait pour une personne salariée de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier cette personne salariée.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la personne salariée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 5-3.32 n'est réduite qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32, et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-3.32, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la Régie des rentes du Québec (RRQ), qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.35

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la personne salariée.

5-3.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle la personne salariée fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des personnes salariées.

5-3.37

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission, sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne salariée, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la personne salariée s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le troisième médecin prend connaissance des avis des deux (2) autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-3.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.40

- A) Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite sept (7) jours de congé de maladie à toute personne salariée couverte par le présent article. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du présent article, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé. Toutefois, la personne salariée peut choisir de convertir le solde de ses jours de maladie, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, en jours de vacances annuelles.
- B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée qui n'est pas réaffectée conformément à l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

La personne salariée embauchée au cours d'une année financière, qui s'est vu attribuer un nombre de jours de congé de maladie non monnayables inférieur à six (6), a droit, le 1^{er} juillet de l'année financière suivante, si elle demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) jours et le nombre de jours de congé de maladie non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son embauchage.

- C) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe A) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie non monnayables déjà accumulés.

5-3.41

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière ou si elle quitte son emploi en cours d'année sauf en cas d'absence rémunérée, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel la personne salariée est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne salariée a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de la présente clause.

5-3.42

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

5-3.43

Sous réserve de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date réelle du début de la période d'invalidité détermine les prestations et la durée des prestations auxquelles la personne salariée peut avoir droit selon la clause 5-3.32 de la convention. Les personnes salariées invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention sont couvertes par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44

La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 ou, selon le cas, jusqu'au 30 juin 1976 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 1979-1982 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 1983-1985 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 1986-1988 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 1989-1991 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 1995-1998 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective antérieure, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à celle de ces dates qui lui est applicable, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après cette date.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} juillet 1973 ou, selon le cas, au 30 juin 1976 ou, selon le cas, au 1^{er} juillet 1979 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter de celle de ces dates qui lui est applicable. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.45

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon la clause 5-3.44 peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, à d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée en vertu de la clause 5-3.44 à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.46

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- A) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe A), les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- C) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes A) et B), les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.47

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Les jours prévus au premier alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée ou journée complète.

5-3.48

La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-4.00 DROITS PARENTAUX**Section I Dispositions générales****5-4.01**

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour les congés de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37.

5-4.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, la commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.04

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficiée si elle était restée au travail.

¹ On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Section II Congé de maternité

5-4.05

La personne salariée enceinte visée par la clause 5-4.12 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions de la clause 5-4.08 ou 5-4.09, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte visée par la clause 5-4.14 ou 5-4.15 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.08 et 5-4.09, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

5-4.06

La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.07

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.08 Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

En outre, lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.09 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.51 durant cette suspension.

5-4.10

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.08 ou 5-4.09, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.11 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

5-4.12

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

5-4.13

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre à la commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa commission).

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

5-4.14

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse RHDC.

De plus, si RHDC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

La clause 5-4.13 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

5-4.15

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.14.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

5-4.16

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15 :

- A) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- B) dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la personne salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel;

- C) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- D) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04;

- E) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission, prend fin à compter de la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas.

5-4.17

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.18, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-4.18 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.17 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.51 par la suite.

5-4.19

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.20

La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-4.21

Au retour du congé de maternité, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.22

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des séquences de comblement de postes temporairement vacants prévues à clause 7-1.19, à l'exception des paragraphes A) et B), à la clause 7-1.37, à l'exception des paragraphes A) et B), à la clause 7-1.45, à l'exception des paragraphes A) et B) et à l'application de la priorité pour le comblement de ces postes conférée à la personne salariée mise à pied temporairement ou périodiquement en vertu de la clause 7-2.04.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-6.03, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le temps travaillé à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.23

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

5-4.24

Pour les visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-4.23, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.17, en autant qu'elle y ait normalement droit et par la clause 5-4.21. La personne salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-4.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.23, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV Congé de paternité

5-4.25 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) jours

La personne salariée de sexe masculin a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

5-4.26 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.28 et 5-4.29, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

5-4.27

La personne salariée qui prend un congé de paternité prévu aux clauses 5-4.25 et 5-4.26, bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.17 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.21.

5-4.28 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, prévu à la clause 5-4.26, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.29 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité, prévu à la clause 5-4.26, peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.30

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.31 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.32

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.33

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-4.16 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.31 ou 5-4.32 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.34

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.28 ou 5-4.29, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.26, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.35

Pour les congés de paternité :

- a) Le congé prévu à la clause 5-4.25 est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la commission;
- b) Le congé visé à la clause 5-4.26 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

Section V Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**5-4.36 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) jours**

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

5-4.37 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) semaines

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qui sous réserve des clauses 5-4.39 et 5-4.40, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission.

Pour chaque semaine de congé, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une semaine si le régime de paiement des salaires applicables est à la semaine et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Si la prime pour disparités régionales lui est applicable en vertu de la convention, elle reçoit également cette prime durant son congé pour adoption prévu à la présente clause.

5-4.38 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.37 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.51.

5-4.39 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.40 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.41

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.39 ou 5-4.40, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.37, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.42 Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.43 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.44 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.45 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.46

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.36, 5-4.37 et 5-4.45, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.17, en autant qu'elle y ait normalement droit et, à la clause 5-4.21.

5-4.47

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-4.16 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.37, 5-4.43 ou 5-4.44 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.48

Pour les congés d'adoption :

- a) Le congé prévu à la clause 5-4.36 est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la commission;
- b) Le congé visé à la clause 5-4.37 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

Section VI Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption

5-4.49

- A) À la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins trois (3) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05;
- 2) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la commission trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel a également droit à ce congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public ou parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- B) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, la personne salariée conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à l'article 5-3.00.

Pour l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la demande doit préciser la date du retour. La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

5-4.50

Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.49 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.51

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régie par les dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel.

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel.

5-4.52

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.53

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

5-4.54

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait avant son départ sous réserve de l'article 7-3.00.

5-4.55

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Dans ce cas, le dernier alinéa de la clause 5-4.49 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un an.

Section VII Dispositions diverses**5-4.56**

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.26 ou 5-4.37.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

5-4.57

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-4.58

S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne salariée à l'essai s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**5-5.01**

La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

5-5.02

La personne salariée régulière qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03

La personne salariée régulière qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle est considérée comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04

La personne salariée régulière élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

5-5.05

La personne salariée régulière élue à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la personne salariée doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

À son retour, la personne salariée reprend son poste, s'il est disponible, sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES**5-6.01**

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.08 et 5-6.09.

5-6.02

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

La personne salariée absente du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail, au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission.

5-6.03

Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, les premiers deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables d'une ou plusieurs périodes d'invalidité, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un mois de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00, constituent du service actif.

En aucun cas, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période de vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission après consultation du syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- B) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu;

Néanmoins, la personne salariée détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents.

Toute personne salariée détenant un poste à caractère cyclique peut utiliser ses vacances pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire. Elle peut également anticiper la prise de ses vacances avant le 1^{er} juillet où elles sont dues, en autant que la personne salariée ait, à ce moment-là accumulé suffisamment de service actif pour y avoir droit.

- C) dans tous les cas, le choix de vacances des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de la personne salariée est refusé elle doit procéder à un nouveau choix;
- D) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences du service, bureau, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée;
- E) la commission et le syndicat peuvent convenir des modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Cependant, la personne salariée peut utiliser un maximum de cinq (5) jours de vacances annuelles pouvant être pris en journée complète ou plus d'une journée à la fois. Le choix des dates de prise de vacances est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément à l'article 6-6.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.

5-6.07

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

5-6.08

Sous réserve de la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie de :

- A) vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- B) vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a dix-sept (17) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- C) vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- D) vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a vingt et un (21) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- E) vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-trois (23) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- F) vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

La personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle ou lui selon le tableau qui suit :

Tableau du cumul des jours de vacances

			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE					
			20 JOURS	21 JOURS	22 JOURS	23 JOURS	24 JOURS	25 JOURS
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION			DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5		10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	à	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10

La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention collective 1975-1979, et ce, pour l'année 1978-1979 a bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des paragraphes A) à F) de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des paragraphes B) à F) inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent se réduit également, le cas échéant, compte tenu de la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition des vacances.

5-6.11

Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées.

5-7.02

Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois genres de perfectionnement suivants :

- A) le perfectionnement organisationnel comprend les activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une personne salariée, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
- B) le perfectionnement fonctionnel comprend les activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou à acquérir des habilités ou des techniques, à modifier les habitudes de travail d'une personne salariée, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la commission;
- C) le perfectionnement personnel comprend les cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.

5-7.03

Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des personnes salariées.

5-7.04

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) personnes représentantes de la commission et de trois (3) personnes représentantes du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

5-7.05

La commission élabore sa politique et ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des personnes salariées, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.

5-7.06

Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

- A) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
- B) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
- C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les personnes salariées ou exigées par la commission;
- D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.

5-7.07

Lorsque la commission demande à une personne salariée de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a participé aux activités. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08

À la suite d'une demande d'une personne salariée, lorsque la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle y a participé. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09

La personne salariée qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputée être au travail pendant cette période.

5-7.10

Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre, et ce, aux conditions suivantes :

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.11

Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à soixante dollars (60 \$) par personne salariée régulière occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La commission ajoute, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à quarante dollars (40 \$) par personne salariée régulière occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière. Ce montant est consacré à la formation et au perfectionnement des personnes salariées de l'adaptation scolaire et des services de garde. La commission décide de l'utilisation de ces sommes.

Les montants prévus aux alinéas précédents sont majorés de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la personne salariée travaille dans une commission scolaire située dans une des directions régionales #01 (Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec) ou #09 (Côte-Nord).

La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.

Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

5-7.12

Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

5-7.13

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.14 Mise à jour

- A) Afin d'offrir la possibilité aux personnes salariées de répondre plus adéquatement aux exigences des postes à combler dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la convention, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les personnes salariées régulières lors de leur formation initiale.
- B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).
- C) La commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des personnes salariées.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux personnes salariées sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement.
- E) Les cours d'appoint visant la mise à jour des connaissances acquises dans le cadre du cours de secourisme sont aux frais de la commission et dispensés normalement pendant les heures de travail lorsque ceux-ci font partie des qualifications requises prévues au plan de classification.

La personne salariée qui assiste à ces cours d'appoint en dehors de ses heures régulières de travail est compensée à temps simple.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**5-8.01**

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée.

5-8.02

La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser la personne salariée de toute obligation qu'un jugement final lui impose en raison de perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05 en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu :

- A) que la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- B) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;
- C) qu'elle cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03

La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur à la procureure ou au procureur choisi par la commission.

¹ ou, s'il y a lieu, selon l'éligibilité et le mode de participation en vigueur au comité de perfectionnement

5-8.04

Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un jugement final, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une personne salariée est appelée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à une ou à un élève ou à une personne salariée.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**5-9.01**

La commission peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-9.02

La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel à une personne salariée régulière pour un motif qu'elle juge valable. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors de ce congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la personne salariée visée, au prorata.

5-9.03

La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.04

La commission accorde à une personne salariée régulière qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

5-9.05

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

La commission n'est toutefois pas tenue d'accorder, pour ou durant la même période, plus d'un congé à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle. De plus, la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne salariée remplaçante s'il y a lieu.

Si plus d'une demande de congé sans traitement est logée pour une même période, la personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté a priorité.

5-9.06

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La personne salariée régulière peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

L'octroi de ce congé est subordonné au deuxième et au troisième paragraphe de la clause 5-9.05.

5-9.07

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.04; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

5-9.08

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-9.09

Durant son absence, l'ancienneté de la personne salariée est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle maintient sa participation au régime d'assurance-maladie et elle paie en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.

5-9.10

La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

5-9.11

À son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.12

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

5-9.13

La personne salariée qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**5-10.01**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.

Ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

5-10.02

Aux fins d'application du présent article, le terme « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe 3 de la convention.

5-10.03

Seule la personne salariée régulière est admissible au régime de congé à traitement différé.

La personne salariée en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-10.04

À la suite d'une demande écrite de la personne salariée, la commission peut accorder un congé à traitement différé.

5-10.05

Le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après, ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-10.06

La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la durée du contrat.

5-10.07

La personne salariée ayant obtenu un congé à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

5-10.08

La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT****Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la convention****6-1.01**

Le classement de la personne salariée est celui qu'elle détient à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention**6-1.02**

Dès son embauchage, la personne salariée est classée selon le Plan de classification.

6-1.03

Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emplois prévue au Plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.04

Lors de son embauchage, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions.

6-1.05

Par la suite, elle est informée par écrit de toute modification de ses fonctions.

6-1.06

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue, a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions**6-1.07**

La personne salariée, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que la personne salariée exerce ces fonctions, elle peut, et ce, malgré le délai prévu au premier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective antérieure ne peut invalider ce grief en autant qu'il soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au Plan de classification.

La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13.

6-1.09

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions suivantes s'appliquent :

- A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation;
- B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 ou 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la personne salariée est automatiquement reclassée dans sa nouvelle classe d'emplois.

6-1.11

Lorsque la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 6-1.09 n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.12

Tant et aussi longtemps que cette classe d'emplois n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle occupe le poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou qualifications**6-1.13**

Lorsque, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale ou lorsque les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes à l'échelle nationale déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.14

Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas d'accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage**A1 6-1.15**

Pour les fins des clauses 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par les arbitres suivants :

Barrette, Jean¹
Beaupré, René¹
Bhérier, Jacques
Charlebois, Paul
Ferland, Gilles
Moro, Suzanne¹
Tousignant, Lyse
Veilleux, Diane¹

ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.16

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON**À l'embauchage****6-2.01**

L'échelon de traitement de la nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.

6-2.02

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe 1.

6-2.03

La personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

¹ Les arbitres Jean Barrette, René Beaupré, Suzanne Moro et Diane Veilleux peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

6-2.04

Une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au Plan de classification pour la classe d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

L'expérience pertinente, acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.05

Une personne salariée ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, en terme de scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon**6-2.06**

La personne salariée obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.

6-2.07

La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considérée comme étant en service à la commission pendant cette période.

6-2.08

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.

De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-2.06, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon d'une personne salariée, pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.09

Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de la personne salariée ne soit insatisfaisant.

6-2.10

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise la personne salariée et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.11

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au Plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12

Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation**6-2.13 Lors d'une promotion**

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- A) a) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La personne salariée obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimale de dix cents (0,10 \$) l'heure; à défaut, elle reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 \$) l'heure.

- B) La personne salariée obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

- C) La personne salariée dont le traitement est hors échelle et qui le demeure :

- a) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La personne salariée obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son traitement hors échelle est majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

La personne salariée obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 \$) l'heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe, ou elle conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

A) La personne salariée rétrogradée volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
- b) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe.

B) La personne salariée rétrogradée involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximale de deux (2) ans après la rétrogradation.

Toutefois, la personne salariée qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour elle une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

6-2.16

La personne salariée, qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties, prévus à ces clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure.

6-3.00 TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement

6-3.01

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux personnes salariées pour chacune des années de convention sont majorés selon les critères énumérés aux clauses 6-3.03 à 6-3.08 et apparaissent à l'annexe 1.

6-3.03 Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

6-3.04 Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %).

6-3.05 Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

6-3.06 Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %) moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.05.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

6-3.07 Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.05 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.06.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

6-3.08 Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation³ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁴ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux clauses 6-3.03 à 6-3.07, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1 %).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectué sur la paye des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l'IPC du Québec pour le mois de mars 2015.

6-3.09

Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission au moment du versement de la majoration prévue au deuxième alinéa des clauses 6-3.05, 6-3.06, 6-3.07 et du premier alinéa de la clause 6-3.08, la rétroactivité, le cas échéant, est versée dans les soixante (60) jours de la publication des données prévue à chacune de ces clauses.

Pour les personnes salariées dont l'emploi a pris fin entre le début des périodes visées par les clauses 6-3.05, 6-3.06, 6-3.07 et du premier alinéa de la clause 6-3.08 et le versement de la majoration qui y est prévue, la commission produit au syndicat une liste de ces personnes salariées dans les cent vingt (120) jours de la date du versement.

Pour recevoir les montants à être versés en vertu de l'alinéa précédent, la personne salariée doit faire une demande écrite à la commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

³ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁴ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa précédent le sont dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-3.10

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-3.11

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.10 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.12

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.10 et 6-3.11, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.13

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-3.14 Primes de responsabilité, primes reliées aux disparités régionales et autres primes et allocations

Les primes et allocations visées à la présente clause apparaissent à la convention aux clauses ci-après mentionnées, et ce, pour les périodes couvertes par l'article 6-3.00 :

- les primes de responsabilités apparaissant aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.02;
- les primes (soir et nuit) apparaissant aux paragraphes A) et B) de la clause 6-4.03;
- la prime d'horaire brisé en service de garde apparaissant à la clause 6-4.04;
- les primes annuelles d'isolement et d'éloignement apparaissant à la clause 6-8.02;
- les primes (location et prêt de salles) apparaissant aux paragraphes A) et B) de la clause 6-9.01.

6-4.00 PRIMES

6-4.01

Chaque prime, à l'exception des primes fixes¹ et des primes exprimées en pourcentage est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux clauses 6-3.03 à 6-3.08 inclusivement.

Les primes ne s'appliquent pas lors de l'absence d'une salariée ou d'un salarié pour invalidité. Toutefois, pour la personne salariée en invalidité au moment de la signature de la convention, les primes continuent de s'appliquer, s'il y a lieu, jusqu'à la fin de l'invalidité.

6-4.02 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,89 \$/heure	0,90 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure	0,95 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

B) Prime de responsabilité additionnelle

- a) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,14 \$/sem.	10,22 \$/sem.	10,32 \$/sem.	10,50 \$/sem.	10,71 \$/sem.

- b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tel par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,86 \$/heure	0,87 \$/heure	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure	0,92 \$/heure

¹ À sa date d'entrée en vigueur, la convention ne contient aucune prime fixe.

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualifications « soudure à haute pression » émis par le ministère du Travail et par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ou d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère de la Solidarité sociale (Emploi Québec) reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1,46 \$/heure	1,47 \$/heure	1,48 \$/heure	1,51 \$/heure	1,54 \$/heure

D) Prime de concierge, classe I ou classe II affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

La ou le concierge, classe I ou classe II affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'elle ou qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou qu'il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,29 \$/sem.	10,37 \$/sem.	10,47 \$/sem.	10,65 \$/sem.	10,86 \$/sem.

6-4.03 Autres primes

Prime de soir et prime de nuit

A) Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,64 \$/heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

B) Prime de nuit

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté ¹	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté ¹	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté ¹	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime est considérée ou payée seulement si l'inconvénient est subi.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

6-4.04 Prime d'horaire brisé en service de garde

La personne salariée en service de garde tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour bénéficie d'une prime selon les taux suivants :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
3,51 \$/jour	3,54 \$/jour	3,58 \$/jour	3,64 \$/jour	3,71 \$/jour

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-5.01

La personne salariée, qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission applicables pour l'ensemble de son personnel administratif.

6-5.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

¹ Pour la personne salariée non couverte par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

6-5.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement conformément aux normes de la commission, lesquels tiennent compte de la surprime exigée à la clause 6-5.09.

6-5.04

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-5.05

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

6-5.06

La commission ne peut contraindre une personne salariée à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-5.07

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une personne salariée à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.

6-5.08

Sous réserve de l'article 8-4.00, une personne salariée permanente qui, à la suite de la perte, de la suspension ou de la révocation de son permis de conduire et qui en avise la commission par écrit dès l'événement, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, en adressant une demande écrite à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission ne puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette personne salariée, après entente avec le syndicat; la personne salariée bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.

6-5.09 Assurances

La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins un million (1 000 000 \$) pour dommages au bien d'autrui.

6-6.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**6-6.01**

La paie des personnes salariées leur est versée par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

De plus, une paie est versée aux personnes salariées pour couvrir la période se terminant le 30 juin.

La première paie d'une personne salariée est versée dans un délai maximum de quatre (4) semaines après son embauchage.

6-6.02

Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) le nom et prénom de la personne salariée;
- C) la classe d'emplois de la personne salariée;
- D) la date du versement et la période concernée;
- E) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
- F) le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
- G) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues aux fins d'impôt;
- J) les cotisations à un régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- N) le traitement brut et le traitement net;
- O) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-6.03

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de la personne salariée. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-6.04

La commission informe le syndicat en même temps qu'elle en informe la personne salariée concernée de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.

6-6.05

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une personne salariée à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la personne salariée concernée, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-6.06

La commission remet à la personne salariée le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux déduits, s'il y a lieu, de tout montant dû à la commission par la personne salariée.

La commission remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux déduits, s'il y a lieu, de tout montant dû à la commission par la personne salariée.

Cependant, si la personne salariée conteste par grief une réclamation, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si la personne salariée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne salariée, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop.

6-6.07

La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

6-6.08

La commission indique sur les formules T-4 et Relevé 1, le total des montants prélevés à titre de retenue syndicale.

6-7.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES**6-7.01**

Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle procède à la vérification des fournaises les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-7.02

Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux personnes salariées, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des personnes salariées intéressées à effectuer ces vérifications.

6-7.03

La commission transmet la liste des personnes salariées intéressées au syndicat.

6-7.04

Aux fins d'application de la clause 6-7.02, la commission confie la vérification aux personnes salariées inscrites sur la liste selon l'ordre suivant :

- A) concierge, classe I ou classe II et concierge de nuit, classe I ou classe II affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) autre personne salariée de la catégorie de soutien manuel affectée dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- D) autre concierge, classe I ou classe II et concierge de nuit, classe I ou classe II de la commission;
- E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II de la commission;
- F) autre personne salariée de la catégorie de soutien manuel de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-7.05

La personne salariée inscrite sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'elle ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas elle doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

La personne salariée n'est pas tenue de donner ce préavis dans les cas de force majeure.

6-7.06

Le nom de la personne salariée qui ne se conforme pas à la clause 6-7.05 est automatiquement rayé de la liste.

6-7.07

Malgré la clause 6-7.05, une personne salariée ne peut être tenue d'effectuer la vérification de fournaises lorsqu'elle est absente pour un motif prévu à la convention.

6-7.08

Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de toute personne salariée qu'elle procède aux vérifications.

6-7.09

Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les personnes salariées devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaises, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les personnes salariées concernées possèdent ces qualifications.

6-7.10

Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises sont effectuées par des personnes salariées autres que celles de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-7.11

La personne salariée à qui la commission demande d'effectuer ces vérifications reçoit, pour chaque visite d'école, de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle, la somme applicable suivante :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,42 \$/visite	19,57 \$/visite	19,77 \$/visite	20,12 \$/visite	20,52 \$/visite

Lorsque deux (2) immeubles d'une école, d'un centre d'éducation des adultes ou d'un centre de formation professionnelle sont situés à plus d'un kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux (2) écoles, deux (2) centres d'éducation des adultes ou deux (2) centres de formation professionnelle distincts.

6-7.12

Malgré la clause 6-7.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants :

- A) lorsque la personne salariée est absente du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque la personne salariée est absente pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification si elle avise sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
- B) lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et heures supplémentaires; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier alinéa de la clause 6-7.11.

6-7.13

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

6-8.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**Section I Définitions****6-8.01**

Aux fins du présent article, on entend par :

A) Personne à charge

La conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

En outre, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois (3) conditions suivantes sont respectées :

- l'enfant fréquente à temps complet une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans le secteur III;
- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue ci-dessus;
- la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit, à temps complet, un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cette enfant ou cet enfant à charge.

Les particularités décrites au 4^e alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

¹ On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B) Secteurs

Secteur I

- Les localités de Chapais et de Chibougamau;
- la localité de Témiscaming;
- la localité de Matagami.

Secteur II

- La localité de Fermont;
- les localités des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Kawawachikamach et Schefferville, à l'exception de la localité de Fermont.

Section II Niveau des primes

6-8.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-8.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement selon les taux en vigueur :

		Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
SECTEUR		par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne à charge	Secteur V	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$
	Secteur IV	15 326 \$	15 441 \$	15 595 \$	15 868 \$	16 185 \$
	Secteur III	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$
	Secteur II	9 367 \$	9 437 \$	9 531 \$	9 698 \$	9 892 \$
	Secteur I	7 574 \$	7 631 \$	7 707 \$	7 842 \$	7 999 \$
Sans personne à charge	Secteur V	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$
	Secteur IV	8 695 \$	8 760 \$	8 848 \$	9 003 \$	9 183 \$
	Secteur III	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$
	Secteur II	6 243 \$	6 290 \$	6 353 \$	6 464 \$	6 593 \$
	Secteur I	5 295 \$	5 335 \$	5 388 \$	5 482 \$	5 592 \$

La personne salariée occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

6-8.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-8.01.

La salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier du présent article.

Sous réserve du premier alinéa de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-8.02 si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail.

6-8.04

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public ou parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » apparaissant à la clause 6-8.01.

Section III Autres bénéficiés**6-8.05**

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-8.01 :

- A) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- B) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- C) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service actif pendant lequel la personne salariée est demeurée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la même commission, un seul des conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés en vertu de la présente section.

La personne salariée n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61^e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-8.06

Dans le cas où la personne salariée admissible aux paragraphes B) C) et D) de la clause 6-8.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-8.07

Ces frais sont payables à la condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de sa commission ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- A) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-8.05 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Section IV Sorties

6-8.08

- A) La commission assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :
 - a) pour les localités de Fermont, de Kawawachikamach et Schefferville : quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne à charge;
 - b) pour les localités des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.
- B) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne salariée mise à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelée au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- C) Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu au présent article.

- D) Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-8.01.

6-8.09

Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la présente clause pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve. La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de l'alinéa précédent afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public ou parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues aux paragraphes A) et B) de la présente clause même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause sur les assurances.

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-8.10

La commission rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-8.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes de la commission applicables à l'ensemble des personnes salariées de la commission.

Section VI Décès

6-8.11

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une des personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

Section VII Logement

6-8.12

Les obligations et pratiques, portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la personne salariée au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux personnes salariées, qui bénéficient d'un logement dans les localités de Fermont et Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2003.

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

Section VIII Dispositions des conventions collectives antérieures

6-8.13

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective antérieure ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention :

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la clause 6-8.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public ou parapublic prévu à la section IV.

6-8.14

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

6-9.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-9.01

Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à une personne salariée, cette dernière, si elle s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée selon les dispositions suivantes :

- A) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
15,86 \$/heure	15,98 \$/heure	16,14 \$/heure	16,42 \$/heure	16,75 \$/heure

- B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
18,61 \$/heure	18,75 \$/heure	18,94 \$/heure	19,27 \$/heure	19,66 \$/heure

- C) lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique;

- D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance-salaire et des congés de maladie; quant aux vacances, la personne salariée bénéficie des lois applicables; si elle bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 %) au lieu de onze pour cent (11 %).

6-9.02

Aux fins d'application de la clause 6-9.01, lorsque la commission décide de confier à une personne salariée les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant :

- A) concierge, classe I ou classe II et concierge de nuit, classe I ou classe II affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) autre personne salariée de la catégorie de soutien manuel affectée dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- D) autre concierge, classe I ou classe II et concierge de nuit, classe I ou classe II de la commission;
- E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II de la commission;
- F) autre personne salariée de la catégorie de soutien manuel de la commission;
- G) autre personne salariée de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-9.03

La rémunération minimale d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-9.01 pour une heure de travail.

6-9.04

La réclamation, dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un mois.

6-9.05

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Dispositions générales****7-1.01**

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour décider :

- de combler le poste;
- d'abolir le poste;
- de modifier le poste.

Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Ensuite, elle procède immédiatement selon la clause 7-1.03, 7-1.34, 7-1.35, 7-1.36, 7-1.42, 7-1.43 ou 7-1.44 selon le secteur concerné.

7-1.02

Lorsque la commission assigne à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli, cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des personnes salariées.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une personne salariée, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

Section I Secteur général**7-1.03 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

Sous réserve de l'article 7-3.00 et de la clause 7-1.04, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elle procède dans l'ordre suivant :

- A) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les personnes salariées en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les personnes salariées permanentes ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les personnes salariées bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les personnes salariées en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées, par affichage, conformément à la clause 7-1.11;
- D) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes salariées régulières mises à pied depuis moins de deux (2) ans;
- E) elle s'adresse au Bureau provincial de relocalisation qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission scolaire;

- F) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- G) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées temporaires inscrites aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- H) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées couvertes par les articles 10-1.00 et 10-2.00 et ayant complété leur période de probation; de plus, la personne salariée bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied;
- I) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées temporaires ayant complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs;
- J) elle comble le poste en choisissant la personne candidate de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la personne candidate refusée à l'une des étapes prévues à la présente clause.

7-1.04 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé à compter du 1^{er} mars

À compter du 1^{er} mars, la commission peut décider d'abolir, de combler définitivement ou de combler temporairement un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. Elle doit toutefois le combler définitivement au 1^{er} juillet suivant.

Si la décision de la commission est de le combler définitivement, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.03.

Lorsque la décision de la commission est de le combler de façon temporaire, elle reporte le comblement définitif de ce poste au 1^{er} juillet suivant en appliquant les dispositions prévues à l'article 7-3.00. Entre temps, la commission comble le poste de façon temporaire en procédant comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mis à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée régulière mise à pied n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), la commission doit tenir compte de la durée d'emploi.

Le comblement du poste temporairement vacant s'effectue dans la classe d'emplois du poste où s'effectue le remplacement.

Lorsque la décision de la commission, conformément à la clause 7-1.01, est d'abolir le poste, elle peut procéder selon la clause 7-1.20 jusqu'au 1^{er} juillet suivant.

7-1.05

Lorsqu'une personne salariée, bénéficiant du droit de réintégrer son territoire municipal dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.03, du paragraphe A) de la clause 7-1.34 ou du paragraphe A) de la clause 7-1.42 refuse un poste qui lui est offert dans ce cadre, elle perd alors tous les bénéfices inhérents à son droit de réintégration.

7-1.06

Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, du paragraphe C) de la clause 7-1.34 et du paragraphe C) de la clause 7-1.42, une personne salariée occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même, aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 7-1.03, pour une personne salariée régulière mise à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps complet.

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, du paragraphe C) de la clause 7-1.34 et du paragraphe C) de la clause 7-1.42, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.18.

7-1.07

La personne salariée à l'essai qui a obtenu un poste par l'application de la clause 7-1.03 et qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai est réputée demeurer, selon le cas :

- une personne salariée temporaire, et ce, sans perte de droits. Dans ce cadre, elle conserve les droits et avantages applicables au moment de l'obtention du poste;
- une personne salariée couverte par l'article 10-1.00, et ce, sans perte de droits. Dans ce cadre, elle retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention du poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve de l'article 10-1.00;
- une personne salariée couverte par l'article 10-2.00, et ce, sans perte de droits. Dans ce cadre, elle retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention du poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve de l'article 10-2.00.

7-1.08

La personne salariée rétrogradée ou la personne rétrogradée à la suite de l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09.

7-1.09

Dans les cas prévus aux clauses 7-1.03, 7-1.04, 7-1.19, 7-1.20 et 7-1.21, la personne salariée visée ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

À la clause 7-1.03, si plus d'une personne candidate possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des personnes salariées visées ou des personnes visées aux paragraphes A), B), C), D) et E) ou suivant la durée d'emploi dans le cas des personnes salariées visées aux paragraphes G), H) et I).

Dans le cas d'une personne salariée à l'essai qui pose sa candidature dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, la commission établit son ancienneté conformément à la clause 8-1.11 de façon exceptionnelle à la date de l'application de la clause 7-1.03, et ce, aux seules fins de l'application de cette clause.

Dans le cas des personnes salariées visées ou des personnes visées au paragraphe A) de la clause 7-1.03, la personne salariée ou la personne possédant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

Malgré ce qui précède, dans les cas où les autres exigences déterminées par la commission ont trait à la connaissance d'un logiciel à l'usage exclusif de la commission ou du réseau des commissions scolaires, la personne salariée ou la personne qui possède les qualifications requises et qui possède le plus d'ancienneté obtient le poste.

La personne salariée ou la personne qui obtient le poste bénéficie d'une période d'apprentissage de cinquante (50) jours de travail effectif pour permettre à celle-ci d'acquérir les connaissances requises et à la commission de mesurer la capacité de cette personne à répondre aux exigences particulières reliées à la connaissance du logiciel.

Si à la fin de la période d'apprentissage, la commission estime que la personne salariée ne rencontre pas les exigences particulières, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

La personne salariée mutée ou rétrogradée peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la mutation ou de la rétrogradation.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel et la personne salariée concernée n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

7-1.10

Tout mouvement, résultant de l'application des paragraphes B), E), et F) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une personne salariée en disponibilité.

7-1.11

L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission;
- la durée de la semaine régulière de travail ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne responsable à qui elle doit être transmise.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.21, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- le poste d'origine de la personne salariée régulière qui est affectée à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois;
- le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

La personne salariée intéressée par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; elle peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

7-1.12

Lorsque la commission offre un poste à une personne salariée, celle-ci doit donner sa réponse à la personne responsable de l'affichage dans les quarante-huit (48) heures suivant l'offre. En cas de refus de la personne salariée, la commission offre le poste à la prochaine personne salariée qui y a droit.

7-1.13

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la personne responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination à la première occasion. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des personnes candidates et leur ancienneté en indiquant celle qui a été choisie.

7-1.14

La personne salariée entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la personne salariée la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à l'essai qui doit, quant à elle, avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

7-1.15

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures.

7-1.16

Par exception à la clause 7-1.09, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les personnes salariées faisant déjà partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique sont réputées posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles détiennent.

7-1.17

Sous réserve de la clause 7-1.14, la personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.

7-1.18

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit une promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la personne salariée concernée n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

7-1.19 Comblement d'un poste temporairement vacant

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant dont la durée de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B), et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée régulière mise à pied n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), la commission doit tenir compte de la durée d'emploi.

Le comblement du poste temporairement vacant s'effectue dans la classe d'emplois du poste où s'effectue le remplacement.

7-1.20 Surcroît de travail

Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), l'affectation est offerte d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D) précédent, la personne salariée mise à pied n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), la commission doit tenir compte de la durée d'emploi.

Lorsque, dans le cadre de la présente clause, la période d'affectation d'une personne salariée régulière excède quatre (4) mois, la commission crée alors un poste qu'elle détermine et le comble conformément à la clause 7-1.03.

7-1.21 Poste particulier

Avant de créer un poste particulier, la commission doit consulter le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, la durée et les effectifs requis pour le projet ainsi que sa source de financement.

- A) Lorsque la commission décide de combler un poste particulier avant la fin du mois de février, elle procède comme suit :
 - a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les personnes salariées en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les personnes salariées permanentes ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les personnes salariées bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
 - b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les personnes salariées en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
 - c) à défaut, elle affiche le poste conformément à la clause 7-1.11 et offre le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature;

- d) à défaut, elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées temporaires inscrites aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- e) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des sous-paragraphe a), b), et c), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du sous-paragraphe d), la commission doit tenir compte de la durée d'emploi.

- B) Lorsque la commission décide de combler un poste particulier à compter du 1^{er} mars, elle procède comme suit :

- a) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- c) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- d) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- e) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- f) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des sous-paragraphe a), b) et d), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du sous-paragraphe c), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du sous-paragraphe c), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du sous-paragraphe d), la personne salariée régulière mise à pied n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du sous-paragraphe e), la commission doit tenir compte de la durée d'emploi.

Le poste de la personne salariée régulière qui est affectée à un poste particulier continu d'être détenu par celle-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois.

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, elle procède selon la clause 7-1.19.

7-1.22

La personne salariée régulière mise à pied qui est rappelée au travail pour combler un poste temporairement vacant, pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu ou pour combler un poste particulier, voit sa période de priorité de rappel au travail de vingt-quatre (24) mois renouvelée à chaque retour au travail.

Cette personne salariée ne perd son ancienneté que lorsqu'elle ne fait l'objet d'aucun rappel au travail pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

7-1.23

La personne salariée régulière affectée temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La personne salariée réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.24

Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

7-1.25

Malgré le présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, procéder à d'autres réaffectations pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.15. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

Listes de priorité d'emploi**7-1.26**

Lorsque la commission est appelée à utiliser la liste de priorité d'emploi, elle offre le poste à la personne salariée par durée d'emploi parmi celles inscrites sur cette liste et qui répond aux qualifications requises pour le poste telles qu'établies au Plan de classification et aux autres exigences déterminées par la commission.

7-1.27

La durée d'emploi est calculée en années, mois, jours et, le cas échéant, en heures.

7-1.28

Il y a une liste de priorité d'emploi par catégorie d'emploi : soutien technique et paratechnique, administratif ou manuel. Le nom d'une personne salariée ne peut apparaître sur plus d'une liste.

7-1.29

Pour être admissible à une liste de priorité d'emploi, la personne salariée doit répondre aux critères suivants : avoir travaillé à titre de personne salariée remplaçante ou lors d'un surcroît de travail pour au moins quatre (4) mois au cours des douze (12) derniers mois, avoir fait l'objet d'une évaluation positive et que la commission juge d'inscrire sur la liste.

7-1.30

Le nom d'une personne salariée peut être radié de la liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :

- A) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - a) d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité couvert par la Loi sur les normes du travail;
 - b) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la convention;
 - c) d'un emploi au sein de la Centrale, de la Fédération du personnel de soutien scolaire ou du syndicat;

- d) d'un motif agréé entre la commission et le syndicat;
- B) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur sans motif jugé valable par la commission;
- C) l'obtention d'un emploi à temps plein;
- D) le défaut d'avoir donné une prestation de travail pendant dix-huit (18) mois.

7-1.31

Les listes sont mises à jour le 1^{er} juillet de chaque année par ordre de durée d'emploi cumulée au 30 juin de chaque année. Une copie est expédiée au syndicat avant le 31 juillet.

7-1.32

Un arrangement local au sens de l'article 11-2.00 de la convention est possible pour remplacer ou modifier le texte sur les listes de priorité d'emploi.

Section II Service de garde

7-1.33

Seules les clauses suivantes de l'article 7-1.00 s'appliquent aux personnes salariées en service de garde : 7-1.01, 7-1.02, 7-1.05, 7-1.06, 7-1.07, 7-1.10, 7-1.11, 7-1.12, 7-1.13, 7-1.14, 7-1.15, 7-1.17, 7-1.18, 7-1.23, 7-1.24 et 7-1.25.

7-1.34 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé dans le cadre du mouvement annuel devant se tenir avant la rentrée scolaire

Annuellement, dans le cadre de la procédure de sécurité d'emploi prévue à la section II de l'article 7-3.00, et en particulier de la clause 7-3.26, lorsque la commission décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé en service de garde, elle doit procéder par ancienneté dans l'ordre suivant :

- A) elle comble le poste, en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi l'ensemble des personnes salariées permanentes. Les personnes salariées en disponibilité ou bénéficiant d'un droit de retour selon les clauses 7-3.28, 7-3.30 ou 7-4.20 et les personnes salariées bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission sont visées par la présente.

La personne salariée permanente en service de garde dont le poste est aboli ou qui est supplantée doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.27.

Pour l'ensemble des personnes salariées permanentes, le poste attribué doit comporter un nombre d'heures égal ou inférieur au nombre d'heures du poste que la personne salariée détient ou détenait et pour lequel elle bénéficie d'une protection salariale.

Lorsque la mise en application du paragraphe précédent a pour effet d'empêcher une personne salariée permanente de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, cette personne salariée obtient alors un poste comportant un nombre d'heures plus élevé, mais qui est le plus près du nombre d'heures pour lequel elle bénéficie d'une protection salariale.

La personne salariée permanente qui décide volontairement d'occuper un poste comportant un nombre d'heures de travail par semaine inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ne bénéficie pas de la protection salariale correspondante au nombre d'heures de son ancien poste.

- B) elle comble le poste, en choisissant par ancienneté, parmi l'ensemble des personnes salariées régulières en service de garde.

À cette étape, la commission procède en permettant à la personne salariée régulière en service de garde non permanente dont le poste est aboli ou qui est supplantée d'exercer son choix selon la clause 7-3.27;

- C) à défaut, elle comble le poste selon la clause 7-1.03.

Toutefois, à cette étape, les personnes salariées couvertes par les étapes A) et B) précédentes ne sont pas considérées sauf pour tous les postes qui n'ont pas été offerts à ces étapes.

Seuls les mouvements de personnel qui perdurent jusqu'à la fin de la procédure de la présente clause prennent effet et les postes libérés en cours de ce processus sont comblés de la même façon.

Si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.15, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale.

7-1.35 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé au cours des mois de septembre et d'octobre

Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé au cours des mois de septembre et d'octobre, elle procède selon la clause 7-1.03.

7-1.36 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, à compter du 1^{er} novembre

Lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé à compter du 1^{er} novembre, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée concernée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), elle doit tenir compte de la durée d'emploi.

7-1.37 Comblement d'un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou faire effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée concernée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), elle doit tenir compte de la durée d'emploi.

Dans le cas d'un poste temporairement vacant dont la durée préalablement déterminée est de dix (10) jours et plus, la commission offre le poste conformément aux paragraphes A) et B) de la présente clause et par la suite, par ancienneté, à la personne salariée régulière du même service de garde pour qui ce remplacement représente un ajout minimum de cinq (5) heures par semaine à son horaire de travail. À défaut, la commission offre le poste conformément aux paragraphes C) à F) de la présente clause.

7-1.38 Comblement d'un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire

Annuellement, au terme de l'application de la clause 7-1.34 et de la procédure de sécurité d'emploi prévue à la section II de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire, elle offre le poste en choisissant par ancienneté parmi l'ensemble des personnes salariées régulières des services de garde et par la suite, par durée d'emploi parmi les personnes salariées inscrites à la liste de priorité d'embauche. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Le poste ainsi laissé temporairement vacant par la personne salariée ayant obtenu le remplacement est comblé conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.37, sauf si la commission et le syndicat en conviennent autrement.

Malgré toute disposition contraire dans la convention, dans le cas du retour au travail avant la fin de l'année scolaire de la personne salariée titulaire du poste, la commission peut décider de la réaffecter à d'autres tâches ou de réaffecter, à d'autres tâches, la personne salariée affectée au poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire.

Toute réaffectation à d'autres tâches doit être compatible avec les qualifications des personnes salariées concernées.

7-1.39 Ajout d'heures

La commission peut ajouter ponctuellement des heures lors des situations suivantes :

- journées pédagogiques
- semaine de relâche
- sorties

Lors de ces situations, la commission procède de la façon suivante :

- A) elle offre les heures à la personne salariée du service de garde concerné;
- B) elle offre les heures à la personne salariée de la même école pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire;
- C) elle offre les heures à la personne salariée mise à pied depuis moins de deux (2) ans;
- D) elle offre les heures à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- E) elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A) et C), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe B), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe B), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe C), la personne salariée concernée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe D), elle doit tenir compte de la durée d'emploi.

La commission ne peut être tenue de confier le travail prévu à la présente clause à une personne salariée si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

7-1.40

Dans tous les cas, la personne salariée visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Cependant, les personnes salariées faisant déjà partie de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde sont réputées posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles détiennent.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

Section III Adaptation scolaire

7-1.41

Seules les clauses suivantes de l'article 7-1.00 s'appliquent aux personnes salariées en adaptation scolaire : 7-1.01, 7-1.02, 7-1.05, 7-1.06, 7-1.07, 7-1.10, 7-1.11, 7-1.12, 7-1.13, 7-1.14, 7-1.15, 7-1.16, 7-1.17, 7-1.18, 7-1.23, 7-1.24 et 7-1.25.

7-1.42 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé dans le cadre du mouvement annuel devant se tenir avant la rentrée scolaire

Annuellement, dans le cadre de la procédure de sécurité d'emploi prévue à la section II de l'article 7-3.00, et en particulier de la clause 7-3.34, lorsque la commission décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé en adaptation scolaire, elle doit procéder par ancienneté dans l'ordre suivant :

- A) elle comble le poste, en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi l'ensemble des personnes salariées permanentes. Les personnes salariées en disponibilité ou bénéficiant d'un droit de retour selon les clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-4.20 et les personnes salariées bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission sont visées par la présente.

La personne salariée permanente en adaptation scolaire dont le poste est aboli ou qui est supplantée doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.35;

Pour l'ensemble des personnes salariées permanentes, le poste attribué doit comporter un nombre d'heures égal ou inférieur au nombre d'heures pour lequel la personne salariée bénéficie d'une protection salariale.

Lorsque la mise en application du paragraphe précédent a pour effet d'empêcher une personne salariée permanente de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, cette personne salariée obtient alors un poste comportant un nombre d'heures plus élevé, mais qui est le plus près du nombre d'heures pour lequel elle bénéficie d'une protection salariale.

La personne salariée permanente qui décide volontairement d'occuper un poste comportant un nombre d'heures de travail par semaine inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait ne bénéficie pas de la protection salariale correspondante au nombre d'heures de son ancien poste.

- B) elle comble le poste, en choisissant par ancienneté, parmi l'ensemble des personnes salariées régulières en adaptation scolaire.

À cette étape, la commission procède en permettant à la personne salariée régulière en adaptation scolaire non permanente dont le poste est aboli ou qui est supplantée d'exercer son choix selon la clause 7-3.35;

- C) à défaut, elle comble le poste selon la clause 7-1.03.

Toutefois, à cette étape, les personnes salariées couvertes par les étapes A) et B) précédentes ne sont pas considérées sauf pour tous postes qui n'ont pas été offerts à ces étapes.

Seuls les mouvements de personnel qui perdurent jusqu'à la fin de la procédure de la présente clause prennent effet et les postes libérés en cours de ce processus sont comblés de la même façon.

Si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.15, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale.

7-1.43 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé au cours des mois de septembre et d'octobre

Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé au cours des mois de septembre et octobre, elle procède selon la clause 7-1.03.

7-1.44 Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, à compter du 1^{er} novembre

Lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé à compter du 1^{er} novembre, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée concernée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), elle doit tenir compte de la durée d'emploi.

7-1.45 Comblement d'un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou faire effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle procède comme suit :

- A) elle affecte à ce poste une personne salariée en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;

- D) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans, mise à pied temporairement ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- E) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- F) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et D), la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe C), le poste est offert d'abord en tenant compte de l'ancienneté et ensuite en tenant compte de la durée d'emploi pour la personne salariée assujettie aux articles 10-1.00 et 10-2.00. Aux seules fins de l'application du paragraphe C), dans le cas d'une personne salariée à l'essai, la commission établit son ancienneté de façon exceptionnelle conformément à la clause 8-1.11.

Dans le cadre du paragraphe D), la personne salariée concernée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Dans le cadre du paragraphe E), elle doit tenir compte de la durée d'emploi.

7-1.46 Comblement d'un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire

Annuellement, au terme de l'application de la clause 7-1.42 et de la procédure de sécurité d'emploi prévue à la section II de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire, elle offre le poste en choisissant par ancienneté parmi l'ensemble des personnes salariées régulières de l'adaptation scolaire et par la suite, par durée d'emploi parmi les personnes salariées inscrites à la liste de priorité d'embauche. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Le poste ainsi laissé temporairement vacant par la personne salariée ayant obtenu le remplacement est comblé conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.45, sauf si la commission et le syndicat en conviennent autrement.

Malgré toute disposition contraire dans la convention, dans le cas du retour au travail avant la fin de l'année scolaire de la personne salariée titulaire du poste, la commission peut décider de la réaffecter à d'autres tâches ou de réaffecter, à d'autres tâches, la personne salariée affectée au poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire.

Toute réaffectation à d'autres tâches doit être compatible avec les qualifications des personnes salariées concernées.

7-1.47 Ajout d'heures

- A) À compter de la rentrée et jusqu'à la fin du mois d'octobre, la commission peut ajouter des heures pour les motifs suivants :
 - aggravation de l'état d'une ou d'un élève
 - modification du plan d'intervention

Lorsque la commission décide d'ajouter des heures, elle procède de la façon suivante :

- a) elle offre les heures à la personne salariée travaillant auprès de l'élève pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. L'ajout d'heures ne constitue pas des heures supplémentaires;
- b) à défaut, elle offre les heures par ancienneté à la personne salariée qui travaille dans l'école pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. L'ajout d'heures ne constitue pas des heures supplémentaires.
- c) à défaut, elle procède selon les dispositions prévues à la clause 7-1.03.

B) À compter du 1^{er} novembre, la commission peut ajouter des heures pour les motifs suivants :

- aggravation de l'état d'une ou d'un élève;
- modification du plan d'intervention;
- l'arrivée d'une nouvelle ou d'un nouvel élève.

Lorsque la commission décide d'ajouter des heures suite à l'aggravation de l'état d'une ou d'un élève ou suite à la modification du plan d'intervention, elle procède de la façon suivante :

- a) elle offre les heures à la personne salariée travaillant auprès de l'élève pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. L'ajout d'heures ne constitue pas des heures supplémentaires;
- b) à défaut, elle offre les heures par ancienneté à la personne salariée qui travaille dans l'école pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. L'ajout d'heures ne constitue pas des heures supplémentaires;
- c) à défaut, la commission offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied depuis moins de deux (2) ans ou mise à pied parce qu'elle détient un poste périodique. Dans le cas de mise à pied périodique, l'affectation ne doit pas entrer en conflit avec le retour prévu au travail;
- d) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée temporaire inscrite aux listes de priorité d'emploi prévues aux clauses 7-1.26 à 7-1.32;
- e) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

Lorsque la commission décide d'ajouter des heures suite à l'arrivée d'une nouvelle ou d'un nouvel élève, elle procède selon les dispositions prévues aux sous-paragraphe b), c) et d) précédents. À défaut, elle procède selon la clause 7-1.03.

7-1.48

Dans tous les cas, la personne salariée visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE OU PÉRIODIQUE

7-2.01

La personne salariée, dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas de l'article 7-3.00.

Toutefois, l'article 7-3.00 s'applique à la personne salariée si son poste est aboli conformément à cet article.

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, la personne salariée concernée bénéficie de l'article 7-3.00.

7-2.02

Après consultation avec le syndicat, avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail d'une même année.

7-2.03

La commission informe la personne salariée de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.04

Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverte ou non par la convention, la personne salariée mise à pied temporairement ou périodiquement bénéficie d'une priorité pendant cette période, et ce, conformément aux clauses 7-1.04, 7-1.19, 7-1.20, 7-1.21, 7-1.36, 7-1.37, 7-1.44, 7-1.45 et 7-1.47. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les personnes salariées qui en bénéficient.

7-2.05

Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, la personne salariée le réintègre au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.06

En outre, la personne salariée mise à pied temporairement, conformément au présent article, est couverte par les dispositions suivantes :

- A) elle bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie et elle paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant, le cas échéant, au cours de sa période de service actif;
- B) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.08 et 5-6.09, elle est considérée au service de la commission pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-2.07

Malgré l'application des clauses 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.04 du présent article, la commission peut, pour les personnes salariées régulières ou à l'essai en service de garde, procéder à des mises à pied temporaires lors de l'absence de clientèle prévue au calendrier scolaire pour un motif autre qu'un jour chômé et payé au sens de l'article 5-2.00 ou lorsqu'une diminution quotidienne et récurrente de la clientèle entraîne une réduction du nombre de groupes. Dans ce cas, la commission procède par ordre inverse d'ancienneté.

La commission consulte le syndicat puis informe la personne salariée concernée au moins quatorze (14) jours avant le début de la mise à pied.

7-2.08

La mise à pied périodique reliée à un poste ne peut permettre de contourner de façon évidente l'application de l'article 5-2.00 pour la période des fêtes de Noël.

7-2.09

Un poste périodique n'est pas un poste comportant une mise à pied temporaire au sens de l'article 7-2.00. Par conséquent, la mise à pied périodique ne peut correspondre à la période prévue au deuxième alinéa de la clause 7-2.02.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**Dispositions générales**

La présente section s'applique à la personne salariée régulière et à la personne salariée à l'essai sous réserve des dispositions prévues aux sections II et III.

7-3.01

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste :

- qu'à une seule date convenue avec le syndicat, laquelle doit se situer avant la rentrée scolaire des élèves dans le cas des postes en service de garde. Le défaut de convenir d'une date ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission de procéder à une abolition au 1^{er} septembre;
- qu'à une date convenue avec le syndicat, laquelle doit se situer avant la rentrée scolaire des élèves dans le cas des postes en adaptation scolaire. Le défaut de convenir d'une date ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la commission de procéder à une abolition au 1^{er} septembre;
- qu'au 1^{er} juillet pour les postes des autres classes d'emplois.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier chacune de ces dates.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque le poste n'est modifié que d'une façon parmi les suivantes :

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de quinze (15) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- B) lorsqu'il y a changement du lien hiérarchique;
- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

Un poste ne peut pas être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

7-3.02

La commission peut assigner à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des personnes salariées.

7-3.03

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, elle avise le syndicat :

- A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;
- D) de l'identification des postes vacants qu'elle entend combler.

La personne salariée dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffectée dans un autre poste, mise en disponibilité, mise à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.04

La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins soixante (60) jours avant la date établie conformément à la clause 7-3.01, dans le cas du premier alinéa de cette clause, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du troisième alinéa.

À la suite de cette consultation :

- A) la commission identifie les postes qu'elle abolit;
- B) elle avise par écrit la personne salariée dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.03 et lui indique les choix qui s'offrent à elle conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 qui sont pertinentes; la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de cet avis; la commission et le syndicat peuvent convenir que les choix des personnes salariées soient plutôt communiqués à la commission lors d'une séance d'affectation pour les personnes salariées concernées.

Pour toute autre personne salariée ayant un choix à exercer, conformément à la clause 7-3.05, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle conformément à la clause 7-3.05 et la personne salariée communique sa décision dans le délai prévu à l'alinéa précédent;

- C) la personne salariée régulière qui doit être mise à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.03;
- D) malgré les paragraphes précédents, dans le cas d'abolition visée au troisième alinéa de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe B) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- E) la personne salariée à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours;
- F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.05 prennent effet à la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.03.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

Section I Secteur général

7-3.05

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée dont le poste est aboli ainsi qu'à la personne salariée qui est supplantée.

- A) S'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, son emploi prend fin et les dispositions de la clause 7-1.07 s'appliquent.
- B) S'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :
 - a) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;
 - ou
 - b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- c) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

- d) supplanter une personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

À défaut, elle est mise à pied.

- C) S'il s'agit d'une personne salariée permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois entre :

- a) être réaffectée dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03;

ou

- b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- c) être réaffectée dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;

ou

- d) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle est mise en disponibilité.

Malgré ce qui précède, lorsque l'application de la présente clause a pour effet d'offrir à une personne salariée occupant un poste à temps complet de supplanter une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la personne salariée occupant un poste à temps complet peut alors supplanter la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps complet. Une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième personne salariée supplantée à la suite d'une abolition doit, si elle est une personne salariée régulière, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle est mise en disponibilité ou mise à pied.

Si la troisième personne salariée n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

7-3.06

Dans les cas prévus à la clause 7-3.05, 7-3.27 ou 7-3.35 :

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la personne salariée visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- D) une personne salariée ne peut en supplanter une autre que si elle possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la personne salariée détenant un poste peut être supplantée;
- F) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05, 7-3.27 ou 7-3.35 ne peut entraîner une promotion. Exceptionnellement, dans le cadre de la clause 7-3.27 ou 7-3.35, le choix d'un poste vacant peut entraîner une promotion;

- G) lorsqu'une personne salariée régulière non permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une personne salariée permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08, sous réserve de la clause 7-3.14;
- I) dans le cas où une personne salariée est tenue de supplanter, en vertu de la clause 7-3.05, 7-3.27 et 7-3.35, une personne salariée de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer sa supplantation, les modalités suivantes s'appliquent :
- lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas ces exigences particulières;
 - cette personne salariée s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;
- J) le choix d'une personne salariée d'en supplanter une autre s'effectue dans la localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission.

Malgré ce qui précède, la deuxième personne salariée supplantée à la suite d'une abolition doit choisir de supplanter, selon la présente clause, la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois ou, à défaut, d'une autre classe d'emplois, selon le cas, sur le territoire de la commission sous réserve de la clause 7-3.15.

La localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.

Le syndicat doit informer la commission par écrit de son choix dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission;

- K) un mouvement dans le cadre de la clause 7-3.05, 7-3.27 ou 7-3.35 ne peut entraîner la réaffectation d'une personne salariée permanente dans un poste périodique.

7-3.07

Lorsque par application de la clause 7-3.05, 7-3.27 ou 7-3.35, une personne salariée occupant un poste à temps partiel est réaffectée dans un poste à temps complet ou supprime une personne salariée occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.08

La personne salariée permanente qui n'a d'autre choix que d'être réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application de la clause 7-3.05, de la clause 7-3.35 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.17 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La personne salariée permanente qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection de la classe d'emplois et du traitement afférent, continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

7-3.09

La personne salariée mentionnée à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément au paragraphe A) de la clause 7-1.03 ou du paragraphe A) de la clause 7-1.42, selon le cas.

7-3.10

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.05 ou 7-3.35 de la convention, une personne salariée permanente n'a d'autre choix que d'être réaffectée dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle est réputée réaffectée sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré les clauses 7-1.03 et 7-1.42 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle occupe, si elle a été rétrogradée, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

L'application de l'alinéa précédent ne peut faire en sorte que la personne salariée se voit imposer un horaire brisé. Toutefois, cette condition ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée des services de garde ou de l'adaptation scolaire.

La présente clause s'applique également à la personne salariée qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La personne salariée permanente qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

7-3.11

La personne salariée visée à la clause précédente, tant qu'elle demeure réputée réaffectée sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.12

Dans le cas où une personne salariée permanente n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.05 ou 7-3.35 de la convention, que d'être réaffectée dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle bénéficie de la protection salariale suivante :

elle conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure.

Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée progresse.

La personne salariée permanente qui bénéficie, au moment de la signature de la convention, de la protection salariale mentionnée à la clause 7-3.12 de la convention collective 1986-1988 continue d'en bénéficier selon les conditions et pour la durée y mentionnées.

7-3.13

La personne salariée visée à la clause précédente bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14

Lorsqu'une personne salariée refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la personne salariée dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle une rétrogradation. En outre :

- A) s'il s'agit d'une personne salariée visée à la clause 7-3.10, elle n'est plus réaffectée sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle est alors rémunérée suivant les heures effectivement travaillées;
- B) s'il s'agit d'une personne salariée visée à la clause 7-3.12, elle ne bénéficie plus des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-3.12 et est rémunérée suivant les heures effectivement travaillées.

7-3.15

Une personne salariée permanente ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation.

7-3.16 Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité**A) Prêretraite**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde un congé de prêretraite en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de prêretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'elle paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de prêretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;
- c) seul y est admissible la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées en disponibilité.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La commission peut également accorder une prime de séparation à une personne salariée mise en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée concernée au moment où elle a démissionné de la commission.

La personne salariée qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagée dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle a reçu une prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une personne salariée qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la personne salariée qui démissionne pour refus de poste.

C) Transfert de droits

Lorsqu'une personne salariée, qui n'est pas en disponibilité, est engagée par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

D) Prime de relocalisation volontaire

La personne salariée mise en disponibilité, qui accepte, dans le secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, a droit à une prime de relocalisation volontaire, si la relocalisation implique son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu dans une des directions régionales #01, #08 ou #09 à partir d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

La personne salariée relocalisée transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

La personne salariée, relocalisée dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas. De plus, elle a droit à :

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.17 Droits et obligations de la personne salariée

A) Droits de la personne salariée

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement;
- b) lorsqu'elle accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle n'est pas soumise à la période d'essai;
- c) lorsqu'elle est relocalisée en vertu de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon;

- d) la personne salariée, relocalisée par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.16 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie, de la part de sa commission ou, le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

B) Obligations de la personne salariée

- a) La personne salariée en disponibilité à qui sa commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes :
- 1- dans le cas d'une personne salariée dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité;
 - 2- dans le cas d'une personne salariée dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail;
 - 3- dans le cas d'une personne salariée détenant, au moment de sa mise en disponibilité, un poste en service de garde;
 - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures hebdomadaires de travail correspondant à au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail;
 - 4- dans le cas d'une personne salariée détenant, au moment de sa mise à pied, un poste périodique;
 - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité.

Dans les cas où une personne salariée doit ainsi accepter un poste, elle bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.14 s'applique.

Le défaut pour une personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

Dans les cas où une personne salariée en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, selon le cas, et la clause 7-3.14 s'applique;

- b) la personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande. Si elle fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle est considérée comme ayant démissionné;
- c) la personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;

- d) tant qu'elle demeure en disponibilité, elle est tenue d'effectuer l'une ou l'autre des tâches d'une classe d'emplois de sa catégorie que la commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette personne salariée à la date de sa mise en disponibilité. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité;
 - e) la personne salariée régulière non permanente, ayant complété au moins une année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite d'une abolition de poste, demeure inscrite sur les listes du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.
- C) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par la poste recommandée ou par télécopieur constitue une preuve « prima facie » servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- D) La commission peut, selon ses besoins, exiger le recyclage d'une personne salariée en disponibilité afin d'accroître ses chances de réintégrer un poste à la commission tout en tenant compte des qualifications, des compétences et de la capacité de cette personne de réussir un tel recyclage. Avant de procéder, la commission informe le syndicat de son intention d'exiger un tel recyclage.

Tous les coûts relatifs à cette formation sont aux frais de l'employeur. Les autres modalités sont convenues entre les parties locales et la personne salariée avant que ne débute la formation.

Le défaut d'accepter le recyclage constitue à toutes fins que de droits une démission de la part de la personne salariée et annule toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.

La personne salariée ainsi recyclée est considérée comme ayant posé sa candidature en vertu du paragraphe C) de la clause 7-1.03.

7-3.18

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions.

Dans le cas où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle reçoit généralement ses directives et où elle doit rendre compte de ses activités; dans ce dernier cas, si la personne salariée concernée reçoit ses directives dans plusieurs lieux, le lieu de travail aux fins d'application de l'article 7-3.00 est celui que la commission détermine pour la durée de la convention; la commission informe par écrit la personne salariée et le syndicat du lieu de travail ainsi déterminé.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, voie routière désigne le plus court chemin public normalement utilisé.

Obligations de la commission

7-3.19

Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau provincial de relocalisation desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission qui embauche une personne référée par le Bureau provincial de relocalisation lui reconnaît son statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité ainsi que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.20

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 213 de la Loi sur l'instruction publique, la personne salariée régulière ou la personne salariée permanente, qui est affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, elle peut demeurer à l'emploi de celle-ci à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité à cause de cet accord.

À compter de l'anniversaire de la prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à des mises à pied ou, selon le cas, à des mises en disponibilité.

7-3.21

Sur demande, le Bureau provincial de relocalisation transmet au syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des personnes salariées en disponibilité, des personnes salariées régulières mises à pied inscrites sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

7-3.22 Intégration des commissions scolaires

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission scolaire.
- B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion de cette entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.
- C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B) précédent; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs, au jour de l'intégration, à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- D) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, cette nouvelle commission, cette commission annexante ou cette commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité.

- E) La présente clause ne peut en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

Section II Service de garde

7-3.23

Cette section s'applique à la personne salariée en service de garde.

Seules les clauses suivantes de l'article 7-3.00 s'appliquent à celle-ci : 7-3.01, 7-3.02, 7-3.06 à l'exception des paragraphes G), H) et J), 7-3.07 et 7-3.10 à 7-3.22 inclusivement.

7-3.24

Avant l'affectation annuelle, et ce, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date établie conformément au premier alinéa de la clause 7-3.01, la commission soumet l'ensemble des postes pour fin de consultation auprès du syndicat. Le temps de travail en dehors de la présence des élèves prévu à la clause 8-2.06 doit être identifié pour chaque poste en services de garde.

La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition d'un poste dans le même délai, dans le cas du premier alinéa de la clause 7-3.01, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du troisième alinéa.

À la suite de cette consultation, la commission identifie les postes qu'elle abolit.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

7-3.25

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, elle avise le syndicat :

- A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;
- D) de l'identification des postes vacants qu'elle entend combler.

La personne salariée dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffectée dans un autre poste, mise en disponibilité, mise à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.26

Lorsque la commission a décidé d'abolir un poste, elle procède dans le cadre d'une séance d'affectation à une date convenue avec le syndicat se situant avant la rentrée des élèves ou selon les dispositions suivantes :

- A) elle avise, par écrit, au moins dix (10) jours avant la date prévue à la clause 7-3.01, la personne salariée dont le poste est aboli et lui indique les choix qui s'offrent à elle;
- B) la personne salariée doit communiquer sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours suivants la réception de cet avis;
- C) la personne salariée supplantée par application de la présente clause bénéficie du même délai pour communiquer sa décision à la commission;

- D) la personne salariée régulière qui doit être mise à pied ou en disponibilité ou la personne salariée à l'essai dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis écrit d'au moins quatorze (14) jours.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier la présente clause.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, elle informe la personne salariée concernée de la date et de l'heure de la tenue de celle-ci au moins dix (10) jours à l'avance.

7-3.27

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée dont le poste est aboli ainsi qu'à la personne salariée qui est supplantée :

- A) S'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, son emploi prend fin et les dispositions de la clause 7-1.07 s'appliquent.
- B) S'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois entre :

- a) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.34 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

- b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- c) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.34 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

- d) supplanter une personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

À défaut, elle est mise à pied.

- C) S'il s'agit d'une personne salariée permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois entre :

- a) être réaffectée dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.34;

ou

- b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou immédiatement inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte entre :

- c) être réaffectée dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.34;

ou

- d) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- e) être réaffectée dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.34;

ou

- f) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut, elle est mise en disponibilité.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque l'application de la présente clause a pour effet d'offrir à une personne salariée occupant un poste à temps complet de supplanter une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la personne salariée occupant un poste à temps complet peut alors supplanter la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps complet. Une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième personne salariée supplantée à la suite d'une abolition doit, si elle est une personne salariée régulière, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle est mise en disponibilité ou mise à pied.

Si la troisième personne salariée n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

7-3.28

Lorsque, par application de la clause 7-3.27, la personne salariée permanente n'a d'autre choix que d'être réaffectée à un poste qui constitue pour elle une rétrogradation elle conserve sa classe d'emplois, le traitement afférent et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois conformément au paragraphe A) de la clause 7-1.34.

La personne salariée permanente qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale ou de classe d'emplois, continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

7-3.29

Lorsque, par application de la clause 7-3.27, une personne salariée permanente n'a d'autre choix que d'être réaffectée à un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de :

- moins de quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente, elle est réaffectée sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste de l'année précédente par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications;

ou est de :

- moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail, elle est réaffectée sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

La personne salariée permanente qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

7-3.30

La personne salariée visée aux clauses 7-3.28 ou 7-3.29, tant qu'elle demeure réputée réaffectée sur une base temporaire ou en rétrogradation, bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé qui rencontre minimalement les deux (2) critères prévus à la clause 7-3.29 que la commission décide de combler.

La personne salariée permanente qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection de classe d'emplois ou de traitement, continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

Lorsqu'une personne salariée refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre d'un droit de retour, elle perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit.

Section III Adaptation scolaire

7-3.31

Cette section s'applique à la personne salariée en adaptation scolaire.

Seules les clauses suivantes de l'article 7-3.00 s'appliquent à celle-ci et celui-ci : 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.06 à 7-3.22 inclusivement.

7-3.32

Avant l'affectation annuelle, et ce, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date établie conformément au premier alinéa de la clause 7-3.01, la commission soumet l'ensemble des postes pour fin de consultation auprès du syndicat. Le temps de travail en dehors de la présence des élèves prévu à la clause 8-2.07 doit être identifié pour chaque poste en adaptation scolaire.

La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition d'un poste dans le même délai, dans le cas du premier alinéa de la clause 7-3.01, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du troisième alinéa.

À la suite de cette consultation, la commission identifie les postes qu'elle abolit.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

7-3.33

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, elle avise le syndicat :

- A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;
- D) de l'identification des postes vacants qu'elle entend combler.

La personne salariée dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffectée dans un autre poste, mise en disponibilité, mise à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.34

Lorsque la commission a décidé d'abolir un poste, elle procède dans le cadre d'une séance d'affectation à une date convenue avec le syndicat se situant avant la rentrée des élèves ou selon les dispositions suivantes :

- A) elle avise, par écrit, au moins dix (10) jours avant la date prévue à la clause 7-3.01, la personne salariée dont le poste est aboli et lui indique les choix qui s'offrent à elle;
- B) la personne salariée doit communiquer sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours suivants la réception de cet avis;
- C) la personne salariée supplantée par application de la présente clause bénéficie du même délai pour communiquer sa décision à la commission;
- D) la personne salariée régulière qui doit être mise à pied ou en disponibilité ou la personne salariée à l'essai dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis écrit d'au moins quatorze (14) jours.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier la présente clause.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, elle informe la personne salariée concernée de la date et de l'heure de la tenue de celle-ci au moins dix (10) jours à l'avance.

7-3.35

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée dont le poste est aboli ainsi qu'à la personne salariée qui est supplantée :

- A) S'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, son emploi prend fin et les dispositions de la clause 7-1.07 s'appliquent.
- B) S'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois entre :

- a) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.42 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

- b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- c) être réaffectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.42 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

- d) supplanter une personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

À défaut, elle est mise à pied.

- C) S'il s'agit d'une personne salariée permanente, elle doit choisir dans sa classe d'emplois entre :

- a) être réaffectée dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.42;

ou

- b) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou immédiatement inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte entre :

- c) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.42;

ou

- d) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- e) être réaffectée dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.42;

ou

- f) supplanter une personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle est mise en disponibilité.

Malgré ce qui précède, lorsque l'application de la présente clause a pour effet d'offrir à une personne salariée occupant un poste à temps complet de supplanter une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la personne salariée occupant un poste à temps complet peut alors supplanter la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps complet. Une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième personne salariée supplantée à la suite d'une abolition doit, si elle est une personne salariée régulière, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle est mise en disponibilité ou mise à pied.

Si la troisième personne salariée n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

À défaut, elle est mise en disponibilité s'il s'agit d'une personne salariée régulière permanente, mise à pied s'il s'agit d'une personne salariée régulière ou son emploi prend fin s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai.

7-3.36

Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve de la clause 7-3.15, la commission peut, réaffecter une personne salariée dans un poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre (incluant l'absence de l'élève) à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la personne salariée concernée à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois ou, à défaut, avec une autre classe d'emplois dans le cas d'une préposée ou d'un préposé aux élèves handicapés. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La personne salariée concernée conserve son traitement.

Lorsque l'élève auprès duquel elle travaille quitte définitivement, cette personne salariée est réaffectée à d'autres tâches temporaires tel que prévu à l'alinéa précédent jusqu'à la date d'application du mécanisme de sécurité d'emploi prévu à la section III de l'article 7-3.00. La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

7-4.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail ainsi que par l'article concernant les accidents du travail des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cette personne salariée bénéficie des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

7-4.02

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

7-4.03

Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient :

- A) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

- B) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- F) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la personne salariée qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la personne salariée ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- G) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- H) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie.

Dispositions diverses

7-4.04

La personne salariée doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'immeuble où elle travaille, lorsqu'elle en est capable ou sinon dès que possible. Elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

7-4.05

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès que porté à la connaissance de la commission.

7-4.06

La personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la personne représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-4.07

La commission doit immédiatement donner les premiers secours à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à la résidence de la personne salariée, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de la personne salariée sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission. Toutefois, pour la personne salariée qui n'a pu exprimer son choix, elle peut changer pour un autre établissement de santé de son choix, le tout dans la mesure prévue par la loi.

La personne salariée a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-4.08

Malgré la clause 5-3.38, la commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Elle assure le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-5.01.

Régimes collectifs

7-4.09

La personne salariée, victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance-vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.25.

Cette personne salariée bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP et RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 7-4.15.

7-4.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour une personne salariée qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-4.11

La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la CSST a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-4.24. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

Traitement

7-4.12

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle a droit à son traitement, comme si elle était en fonction, sous réserve de ce qui suit :

la détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00.

7-4.13

Sous réserve de la clause 7-4.12, la CSST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la CSST.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Une personne salariée qui doit comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission des lésions professionnelles obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement après en avoir avisé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et, à la demande de la commission, en fournissant une pièce justificative à cet effet.

Droit de retour au travail

7-4.14

Lorsque la personne salariée est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit aussitôt en informer la commission.

7-4.15

La commission peut assigner temporairement un travail à une personne salariée en attendant qu'elle redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée est consentante, le tout dans la mesure prévue par la loi.

7-4.16

La personne salariée qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-4.17

La personne salariée visée à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle en a été supplantée, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où elle a droit d'obtenir ce poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.

7-4.18

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-4.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

7-4.19

Les droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission refuse à une personne salariée l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 pour le motif que cette personne salariée aurait été supplantée, mise en disponibilité, mise à pied, licenciée, congédiée ou qu'elle aurait autrement perdu son emploi si elle avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette personne salariée avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ses droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

7-4.20

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03, 7-1.34 ou 7-1.42 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- B) la personne salariée soumet sa candidature par écrit;
- C) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, 7-1.34 ou 7-1.42, la personne salariée obtient le poste si elle possède plus d'ancienneté que les autres personnes salariées concernées ou personnes concernées;
- D) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par la personne salariée ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.03, à l'étape B) de la clause 7-1.34 ou l'étape B) de la clause 7-1.42;
- F) le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-4.21

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette personne salariée ne peut conserver le poste si la commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la personne salariée ne peut ainsi conserver son poste, elle redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-4.18, comme si elle n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-4.22

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-4.17 conserve le traitement qu'elle détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-4.23

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste, et ce malgré toute disposition contraire.

En cas de rétrogradation, la personne salariée bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15. Toutefois, lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu est versée à la personne salariée, celle-ci réduit les sommes à être versées à la personne salariée par application du paragraphe B) de la clause 6-2.15.

7-4.24

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00 de la convention et auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**7-5.01**

La personne salariée permanente affectée d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'elle possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-5.02

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette personne salariée permanente bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette personne salariée permanente est mise à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette personne salariée permanente ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cette personne salariée.

7-5.03

À moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00, le poste de la personne salariée visée à la clause 7-5.01 est réputé définitivement vacant à la date où elle devient incapable de répondre, de façon permanente, aux exigences de son poste.

7-5.04

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou d'attribuer un poste à une personne salariée affectée d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-5.05

Le présent article, à l'exception du premier alinéa de la clause 7-5.02, s'applique à personne salariée permanente visée par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.

7-6.00 TRAVAIL À FORFAIT**7-6.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et le contexte budgétaire.

7-6.02

S'il y a attribution de travail à forfait, celui-ci ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail, parmi les personnes salariées régulières.

7-6.03

Lorsque la commission entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail pourrait être effectué dans le cadre d'une des classes d'emplois du Plan de classification, elle doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis doit parvenir au moins quarante-cinq (45) jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation.

7-6.04

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de l'orientation qui lui est présentée par la commission conformément à la clause précédente. Il recherche des alternatives privilégiant l'exécution du travail par des personnes salariées. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Dans le cadre de ses travaux, le comité des relations du travail détermine les informations dont il a besoin ainsi que son échéancier de travail.

7-6.05

Tout contrat à forfait à caractère continu doit comporter une clause qui prévoit la fin du contrat à la fin de l'année financière si les règles des clauses 7-6.01 à 7-6.04 n'ont pas été respectées.

Si les règles décrites aux clauses 7-6.01 à 7-6.05 n'ont pas été respectées, la commission doit mettre fin au contrat à la fin de l'année financière.

7-6.06

Lorsque le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation ou une rétrogradation involontaire) permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou de plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas précédents, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.07

Lorsque le nombre de personnes salariées mises à pied dans le cadre de la clause 7-4.18 ou de l'article 7-5.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes, permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou de plusieurs de ces personnes salariées.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas précédents, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi de sous-contrats dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.08

Les clauses 7-6.06 et 7-6.07 s'appliquent malgré la clause 7-1.03. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

7-6.09

La personne salariée visée par la clause 7-6.06 doit produire une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

7-7.00 ORGANISATION DU TRAVAIL**7-7.01**

La commission et le syndicat s'engagent à analyser conjointement :

- les besoins qui ont été comblés pour répondre à des surcroûts de travail ayant un caractère répétitif;
- les postes à temps partiel;
- la charge de travail du personnel;
- les postes périodiques;
- les heures supplémentaires payées;
- l'état des banques d'heures supplémentaires accumulées et non reprises au 30 juin précédent.
- les normes d'entretien ménager

7-7.02

À moins que la commission et le syndicat n'en décide autrement, un comité mixte est formé conformément à l'article 3-2.00 pour faire l'analyse des données et dégager des solutions rencontrant l'objectif de la présente démarche.

7-7.03

Cette démarche se fait une fois par année à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les parties identifient l'information pertinente et la commission transmet l'information au syndicat au moins trente (30) jours avant le début de la démarche.

La commission lui transmet également les informations sur les contrats à forfait.

7-7.04

L'objectif de cette démarche d'analyse est d'améliorer la qualité des emplois existants et prioritairement de créer des postes à temps complet ou, à défaut, à temps partiel en fusionnant différents besoins compatibles, en considérant :

- les différentes catégories d'emplois;
- les besoins des écoles, centres et services;
- les différentes périodes où les travaux doivent être exécutés;
- l'évolution prévue de la clientèle;
- la possibilité pour la commission de pouvoir éventuellement utiliser une personne salariée mise en disponibilité.

Cependant, dans le cadre de l'analyse des normes d'entretien, l'objectif de cette démarche d'analyse est de s'assurer de l'uniformité des travaux d'entretien entre les différents établissements de la commission en tenant compte des particularités propres à chacun et des contraintes budgétaires.

7-7.05

La commission doit considérer les pistes de solution avancées en comité.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul prévu aux dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective antérieure.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté est calculée selon le présent article.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière, dans l'un ou l'autre des postes de classes d'emplois prévues au Plan de classification pour le personnel de soutien technique, administratif et manuel, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en année, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui ci-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification du personnel de soutien technique, administratif ou manuel, ni aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi.

8-1.03

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lorsqu'elle est en service actif;
- B) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la convention;
- C) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- D) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'accident ou de maladie autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- E) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- F) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activités syndicales ou études, sous réserve que si elle applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- G) lorsqu'elle est mise à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur tel que prévu à l'article 7-2.00;
- H) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation de ce congé;
- I) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un mois ou moins.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- A) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;
- B) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- C) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons de maladie ou d'accident autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée au paragraphe B) de la clause 8-1.04;
- C) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté et l'affiche dans ses immeubles pour une période de quarante-cinq (45) jours ou la transmet à chaque personne salariée. Une copie de la liste est transmise au syndicat.

8-1.07

La liste d'ancienneté prévue aux dispositions de la clause 8-1.06 est calculée au 30 juin précédent.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat lorsqu'elle n'est pas affichée ou à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.11

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.

Pour la personne salariée visée à l'alinéa précédent, est aussi reconnue à titre d'ancienneté en vertu du présent article, toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.24 ou à l'article 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé. Il en est de même pour toute période travaillée pour le compte de la commission à titre de personne salariée visée à l'article 10-3.00 d'une convention antérieure.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

8-1.12

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

A) Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

B) Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min).

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service sous réserve des clauses 8-2.09 et 8-2.10. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.

8-2.04

Dans les services de garde et en adaptation scolaire, les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible, en tenant compte des besoins du service et des élèves, et ce, sans excéder la semaine régulière du travail de trente-cinq (35) heures.

8-2.05

Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

8-2.06

Lors de l'établissement des postes en services de garde ceux-ci doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenantes ou d'intervenants ou des parents.

8-2.07

Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

De plus, les postes en adaptation scolaire doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenantes ou d'intervenants ou des parents. Toutefois, ce temps ne s'applique pas aux postes de la classe d'emplois de préposées ou préposés aux élèves handicapés.

8-2.08

La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.09

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-2.10

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

8-2.11

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.12

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution en vigueur à la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention prévoyait un nombre d'heure de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une personne salariée un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**8-3.01**

Tout travail expressément requis par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle ou division territoriale.

8-3.04

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'elle en est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucune autre personne salariée de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne une personne salariée apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie :

- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cent pour cent (100 %).

8-3.06

La commission et la personne salariée conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la personne salariée, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes A), B) et C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et la personne salariée ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la personne salariée, les heures supplémentaires sont alors, au choix de la personne salariée, soit rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit prises en congé conformément aux paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et la personne salariée conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, la commission et la personne salariée peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées comme suit :

- A) à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;
- B) à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.08

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et la personne salariée peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une personne salariée doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la personne salariée. Au cours de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, la personne salariée et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale de la commission.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer la personne salariée de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque une personne salariée faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

La personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale; de plus, sur autorisation écrite de la personne salariée, et spécifique pour chaque fois, la personne représentante syndicale peut consulter le dossier officiel d'une personne salariée deux (2) autres fois dans l'année.

8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette suspension, elle maintient ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la personne salariée que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre la personne salariée; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal ou une ou un arbitre et des faits à son origine.

8-4.10

Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins d'application de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à la personne salariée ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du Comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.02

La personne salariée doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.03

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la personne salariée;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes salariées;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à la personne salariée de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission;
- F) prévoir que des mesures soient mises en place pour assurer la sécurité des personnes salariées travaillant de soir ou de nuit.

8-5.04

La mise à la disposition des personnes salariées de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les personnes salariées, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.05

Lorsqu'une personne salariée exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle doit aussitôt en aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat ou une personne représentante autorisée de la commission.

Dès qu'elle est avisée, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la personne représentante autorisée de la commission convoque la personne représentante syndicale mentionnée à la clause 8-5.09, si elle est disponible ou, dans un cas d'urgence, la personne déléguée syndicale de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat ou la personne représentante autorisée de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la personne représentante syndicale ou, le cas échéant, la personne déléguée syndicale, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

8-5.06

Le droit d'une personne salariée mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicable à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.07

La commission ne peut imposer à la personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

8-5.08

Rien dans la convention n'empêche la personne représentante syndicale, ou le cas échéant, la personne déléguée syndicale, d'être accompagnée d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses personnes représentantes doivent être avisées de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.09

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses personnes représentantes au Comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité le cas échéant, comme chargée des questions de santé et de sécurité; cette personne représentante peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.05;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique d'une personne salariée.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**8-6.01**

La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre, la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à la personne salariée tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02

Les uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, articles, ou chaussures de sécurité doivent être remplacés. Sauf en cas de force majeure, leur remplacement ne peut être fait qu'à la suite de la remise du vieil uniforme, vêtement, articles, ou vieilles chaussures.

8-6.03

L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

8-6.05

Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure d'arbitrage, sans assesseure ou assesseur.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**8-7.01**

Aux fins d'application du présent article, l'expression « Changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une personne salariée ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-7.02

La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- A) la nature du changement;
- B) l'école, le centre d'éducation des adultes, le centre de formation professionnelle ou le service concerné;
- C) la date prévue d'implantation;
- D) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

8-7.04

À la demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des personnes salariées touchées; de même, à la demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement si elle est disponible.

8-7.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-7.06

La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-7.07

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-7.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTE**9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03

Dans les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

A) 1^{re} étape

La personne salariée soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Les personnes représentantes du syndicat et les personnes représentantes de la commission doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, trois (3) personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la personne salariée. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision, et ce, sans préjudice.

B) 2^e étape

En cas de réponse écrite insatisfaisante ou en l'absence de réponse ou si la réponse de la commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite du contraire. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'avis de grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.

Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**9-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en utilisant le formulaire électronique prescrit. Le Greffe s'assure de transmettre copie de l'avis d'arbitrage à la commission.

Malgré l'alinéa qui précède, le syndicat peut transmettre le grief sous pli recommandé ou par télécopieur. Dans ce cas, copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission.

Toutefois, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.03.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis par télécopieur ou en utilisant le formulaire électronique. À la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus, sauf s'ils ont été transmis par voie électronique.

A1 9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

MÉNARD, Jean-Guy, arbitre en chef¹

BARRETTE, Jean²
BEAUPRÉ, René²
BHÉRER, Jacques
BRAULT, Serge
CHARLEBOIS, Paul
CHOQUETTE, Robert
DORÉ, Jacques
FERLAND, Gilles
FORTIER, Diane

FRUMKIN, Harvey
LADOUCEUR, André
LAMY, Francine²
L'HEUREUX, Joëlle
MORIN, Fernand
MORO, Suzanne²
NADEAU, Denis
TOUSIGNANT, Lyse
VEILLEUX, Diane²
VILLAGGI, Jean-Pierre

ou toute autre personne nommée par la Centrale, l'ACSAQ et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par la personne représentante de la Centrale, de l'ACSAQ et du Ministère.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par l'ACSAQ et le Ministère, dans le délai prévu au dernier alinéa de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et la convention.

9-2.05

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, au Ministère, à la commission concernée et à l'ACSAQ.

¹ Adresse de l'arbitre en chef :

Greffe des tribunaux d'arbitrage
du secteur de l'éducation
Édifice Lomer-Gouin
575, rue Saint-Amable, bureau 2.02
Québec (Québec) G1R 5Y8

² Les arbitres Jean Barrette, René Beaupré, Francine Lamy, Suzanne Moro et Diane Veilleux peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des personnes représentantes des parties à l'entente nationale;
- B) nomme une ou un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage; les séances d'arbitrage, dans le cas des commissions scolaires situées à l'extérieur des villes de Québec et de Montréal, ont lieu, à la demande des parties, sur le territoire de la commission scolaire concernée;
- D) indique pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs selon la procédure décrite au présent article, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 13.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, l'ACSAQ et le Ministère. Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 13, ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale.

9-2.07

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, et en informe le greffe lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, le Ministère et l'ACSAQ. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.08

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.

9-2.09

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseure ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou qu'il indique.

9-2.10

L'arbitre s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du greffe et plus particulièrement celles apparaissant à l'annexe 13.

9-2.11

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, L'ACSAQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées à l'alinéa précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.12

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.13

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.15

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseures ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, au Ministère et à l'ACSAQ. Il en dépose, pour et au nom de l'arbitre, deux (2) copies conformes au ministère du Travail.

9-2.16

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.17

L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.

9-2.18

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-2.19

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.20

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.21

La commission et le syndicat peuvent convenir par écrit que les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale prévue à l'annexe 8. À défaut, les griefs sont soumis à la procédure d'arbitrage prévue au présent article.

9-2.22**A) Frais et honoraires des arbitres ou des médiatrices ou médiateurs**

Dans le cas d'un arbitrage, les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou, par la partie à qui le grief est soumis si celui-ci est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief contestant un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

En cas de remise, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée par la partie qui a demandé cette remise ou est partagée en parts égales si la demande est conjointe.

L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'une audition est d'un montant de quatre cent dollars (400\$) et ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audition est présentée à l'arbitre dans un délai de trente (30) jours ou moins précédant la date d'audition.

En cas de médiation, quelle qu'en soit la forme, les honoraires et les frais de la médiatrice ou du médiateur sont partagés à parts égales entre les parties. Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles prévues à la présente clause. Les modalités relatives à l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

B) Frais du greffe

Les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

9-2.24

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.25

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail.

9-3.00 MÉSENTENTE**9-3.01**

Toute méésentente définie à la clause 1-2.15, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au Comité des relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES****10-1.01**

Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous l'autorité de la commission :

- A) à la personne salariée y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas une personne salariée régulière de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit :

- a) pour la personne salariée affectée à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif :

elle reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen¹ de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement;
- b) pour la personne salariée affectée à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel :

elle reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement;
- c) si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 %) au lieu de onze pour cent (11 %);
- d) Dans le cadre des cours d'éducation des adultes, la personne salariée qui est appelée à effectuer un travail correspondant à sa classe d'emploi reçoit son taux horaire simple pour chaque heure travaillée. Ce taux est majoré de quinze pour cent (15 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au deuxième alinéa du paragraphe a) ou b) précédent;
- e) si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre la commission et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
- f) l'indemnité de vacances à laquelle a droit la personne salariée lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-1.02

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée travaillant au service d'éducation des adultes qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

¹ Taux horaire moyen : taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2)

10-1.03

Lorsqu'une personne salariée est expressément requise par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation et du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, l'article 6-9.00 « location et prêt de salles » s'applique.

10-1.04

La personne salariée travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.01, 1-2.03, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage
3-5.00	Assemblées syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la personne salariée dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 4 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Versement de la rémunération
7-1.00	Mouvements de personnel (pour les séquences de comblement de postes)
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Arrangements locaux
11-3.00	Diffusion et traduction
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
11-5.00	Annexes
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Droits parentaux pour les personnes salariées temporaires et pour les personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00
Annexe 5	Droits parentaux

10-1.05

Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée. La commission fournit les formulaires.

10-1.06

Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle établit, pour chaque session de cours, ses besoins de personnel couvert par le présent article. Par la suite, la commission comble ses besoins selon l'ordre suivant :

- A) elle rappelle au travail les personnes salariées de l'établissement concernées par classe d'emplois et par durée d'emploi;
- B) elle rappelle au travail les personnes salariées travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et bénéficiant d'un droit de rappel par classe d'emplois et par durée d'emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les personnes salariées à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des personnes salariées ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

La personne salariée qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle n'en soit empêchée pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La personne salariée qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

Elle comble l'emploi dans l'ordre et de la façon suivante :

- a) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres personnes salariées couvertes par le présent article;
 - b) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00 et les personnes salariées temporaires;
 - c) elle comble l'emploi en choisissant parmi les personnes salariées régulières à temps partiel qui peuvent cumuler cet emploi à l'éducation des adultes et leur poste à temps partiel sans conflit d'horaire;
- D) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne candidate de son choix.

10-1.07

Malgré la clause précédente, la commission ne peut être tenue de confier le travail à une personne salariée si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

10-1.08

Dans tous les cas, la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

10-1.09

Si plus d'une personne candidate rencontre les conditions de la clause précédente, la commission procède :

- dans le cas des personnes salariées visées aux sous-paragraphe a) et b) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant un équivalent de l'ancienneté obtenu par l'application de la clause 8-1.11;
- dans le cas des personnes salariées visées au sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant l'ordre d'ancienneté.

10-1.10

La personne salariée embauchée dans le cadre du présent article est soumise à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à l'emploi.

La personne salariée occupant un emploi à moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quart (38,75) heures, selon la catégorie d'emplois, est soumise à une période de probation d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

10-1.11

La personne salariée mise à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

10-1.12

Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne salariée, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes. Malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1^{er} juillet 1986.

À compter du 1^{er} juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

10-1.13

La personne salariée a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle se croit lésée par l'application des clauses du présent article.

10-1.14

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'une personne salariée en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

10-2.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**10-2.01**

- A) La personne salariée visée au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.
- B) Ce taux de traitement est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement.
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit la personne salariée lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-2.02

La personne salariée de cafétéria occupant un poste à temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaine ou occupant un poste à temps complet et qui est à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut et bénéficie de la convention suivant ce statut.

10-2.03

La personne salariée visée au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.01, 1-2.03, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
2-1.01 F)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage
3-5.00	Assemblées syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-3.00	Participation au conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la personne salariée dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 4 de la convention)
5-7.02 A)	Perfectionnement organisationnel
5-7.02 B)	Perfectionnement fonctionnel
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.05	Congé sans traitement pour études
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Versement de la rémunération
7-1.00	Mouvements de personnel (pour les séquences de comblement de postes)
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
7-1.09	Deuxième alinéa
7-6.00	Travail à forfait
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
9-1.00	Procédure de règlement des griefs pour l'application du présent article
9-2.00	Procédures d'arbitrage pour l'application du présent article
9-3.00	Mésentente pour l'application du présent article
11-2.00	Arrangements locaux
11-3.00	Diffusion et traduction
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
11-5.00	Annexes
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Droits parentaux pour les personnes salariées temporaires et pour les personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00
Annexe 5	Droits parentaux

10-2.04

Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée. La commission fournit les formulaires.

10-2.05

La personne salariée embauchée dans le cadre du présent article est soumise à une période de probation d'une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à son emploi.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

10-2.06

Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une personne salariée couverte par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur cette liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la personne salariée doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.05.

Lorsqu'il y a possibilité d'ajout d'heures ou de remplacement, ces heures sont attribuées par ordre de durée d'emploi, et ce, prioritairement par lieu physique, jusqu'à concurrence de dix (10) heures/semaine.

10-2.07

Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de la personne salariée, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

À compter du 1^{er} juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE****11-1.01**

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

11-1.07

L'article 11-1.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la personne salariée désirant acquérir des obligations d'épargne gouvernementales.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX**11-2.01**

La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue au présent article.

11-2.02

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

Tout arrangement local conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention doit indiquer une date de fin.

11-2.03

À défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention ou la loi le prévoit, la convention s'applique.

11-2.04

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.

11-2.05

Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes :

- A) elle doit être par écrit;
- B) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;
- C) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- D) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
- E) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur jusqu'à son remplacement ou au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

11-2.06

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-2.07

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-2.05.

11-2.08

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, un maximum de deux (2) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

11-3.00 DIFFUSION ET TRADUCTION**11-3.01**

La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible les textes de la convention et du Plan de classification, dans les meilleurs délais après son entrée en vigueur, sur le site du CPNCA.

11-3.02

Le texte français constitue le texte officiel de la convention. Cependant, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'une version anglaise de la convention à des fins administratives.

11-3.03

Le texte de la convention et du Plan de classification sont traduits en langue anglaise aux frais du CPNCA. La version anglaise doit être disponible aux personnes salariées de langue anglaise et au syndicat dans les meilleurs délais.

11-3.04

La commission doit, dans chacun de ses établissements, mettre à la disposition des personnes salariées un ordinateur afin que ces dernières puissent consulter sur le site du CPNCA la convention et le Plan de classification.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**11-4.01**

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2015. De plus, elle n'a aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-4.02

Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie patronale négociante à l'échelle nationale ait rendu disponible le texte officiel de la convention sur le site du CPNCA.

11-4.03

Sauf disposition contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention collective antérieure négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, continuent d'avoir effet, tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre la commission et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette loi.

11-4.04

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les personnes salariées à l'emploi de la commission ont droit au paiement des montants prévus à la clause 11-4.07.

11-4.05

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission fournit au syndicat une liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la convention ainsi que leur dernière adresse connue.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la convention, doit faire une demande écrite à la commission pour le paiement du montant dû en vertu de la clause 11-4.07 dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants prévus à la clause 11-4.07 sont versés dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

11-4.06

La commission fournit aux personnes salariées, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que le versement de la rétroactivité.

11-4.07 Rappel de traitement

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

5-3.32 A), 5-3.44, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-7.00, 6-8.00, 6-9.00, 7-4.12, 8-3.00, 10-1.01, 10-2.01

Et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-4.08

La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe 1 dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-4.09

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

11-5.00 ANNEXES**11-5.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention, sauf stipulation à l'effet contraire.

11-6.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES (PROTOCOLE)**11-6.01**

Aux fins d'application de la présente convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

11-6.02

L'expression « convention collective 1989-1991 » signifie l'entente 1989-1991 et ses prolongations.

L'expression « convention collective 2000-2002 » signifie l'entente 2000-2002 et ses prolongations.

L'expression « la convention collective antérieure » signifie les dispositions liant les parties pour la période 2005-2010.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce ____^e jour du mois de _____ 2011 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Réjean Parent
Président, CSQ

Bernard Huot
Président, CPNCA

Diane Cinq-Mars
Présidente, FPSS-CSQ

Éric Bergeron
Vice-président, CPNCA

Joanne Quévillon
Vice-présidente, FPSS-CSQ

Debbie Horrocks
Présidente, ACSAQ

Brent Tweddell
Coordonnateur des négociations
nationales, CSQ

Yves Lanctôt
Adjoint à la coordination des négociations
nationales, CSQ

Wendy Bernier
Négociatrice, CPNCA

Lise Beauchamp
Négociatrice, FPSS-CSQ

Marco Boulanger
Porte-parole, CPNCA

Alain Gingras
Porte-parole, FPSS-CSQ

A2 ANNEXE 1**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES****Section 1 Taux et échelles de traitement horaires pour les périodes :**

- du 2010-04-01 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

Section 2 Taux et échelles de traitement horaires découlant de l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) pour les périodes :

- du 2010-04-01 au 2010-12-30
- du 2010-12-31 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 160

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 160

Technicienne ou technicien de travail social	160
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	160
Technicienne ou technicien en administration	161
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	161
Technicienne ou technicien en audiovisuel	162
Technicienne ou technicien en bâtiment	160
Technicienne ou technicien en documentation	162
Technicienne ou technicien en écriture braille	163
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	160
Technicienne ou technicien en électronique	160
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	160
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	163
Technicienne ou technicien en informatique.....	163
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale.....	164
Technicienne ou technicien en loisir	162
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	164
Technicienne ou technicien en psychométrie	162
Technicienne ou technicien en service de garde	162
Technicienne ou technicien en transport scolaire	161
Technicienne-interprète ou technicien-interprète.....	164

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 165

Apparitrice ou appariteur	165
Éducatrice ou éducateur en service de garde	165
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale	165
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	165
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	166
Opératrice ou opérateur en imprimerie	166
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	166
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I.....	166
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	167
Relieuse ou relieur	167

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF..... 168

Acheteuse ou acheteur.....	168
Agente ou agent de bureau, classe I	168
Agente ou agent de bureau, classe principale	168
Magasinière ou magasinier, classe II	168
Magasinière ou magasinier, classe I	169
Magasinière ou magasinier, classe principale	169
Secrétaire.....	169
Secrétaire d'école ou de centre.....	169
Secrétaire de gestion.....	170

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 171

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié..... 171

Apprentie ou apprenti de métiers	171
Ébéniste	171

Électricienne ou électricien	171
Électricienne ou électricien, classe principale	171
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	171
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	171
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	171
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	171
Menuisière ou menuisier	171
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	171
Peintre	171
Serrurière ou serrurier	171
Soudeuse ou soudeur	171
Spécialiste en mécanique d'ajustage	171
Tuyauteuse ou tuyauteur	171
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	171
1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	172
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	172
Aide de métiers	172
Buandière ou buandier	172
Concierge, classe II	172
Concierge, classe I	172
Concierge de nuit, classe II	172
Concierge de nuit, classe I	172
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	172
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	172
Cuisinière ou cuisinier, classe III	172
Cuisinière ou cuisinier, classe II	172
Cuisinière ou cuisinier, classe I	172
Gardiennne ou gardien	172
Jardinière ou jardinier	172
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	172
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	172
Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., C. E-12.001)	
2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	173
2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	173
Infirmière ou infirmier	173
2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	173
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	173
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	173
Surveillante ou surveillant d'élèves	173
2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	174
Agente ou agent de bureau, classe II	174
Auxiliaire de bureau	174
Opératrice ou opérateur en reprographie	174
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	174
2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL	175
2.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	175
Aide général de cuisine	175
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	175

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,82 \$	20,98 \$	21,19 \$	21,56 \$	21,99 \$
2	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
3	22,13 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,91 \$	23,37 \$
4	22,82 \$	22,99 \$	23,22 \$	23,63 \$	24,10 \$
5	23,55 \$	23,73 \$	23,97 \$	24,39 \$	24,88 \$
6	24,24 \$	24,42 \$	24,66 \$	25,09 \$	25,59 \$
7	25,00 \$	25,19 \$	25,44 \$	25,89 \$	26,41 \$
8	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
9	26,59 \$	26,79 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$
10	27,38 \$	27,59 \$	27,87 \$	28,36 \$	28,93 \$
11	28,26 \$	28,47 \$	28,75 \$	29,25 \$	29,84 \$
12	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$	30,18 \$	30,78 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**
 Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,73 \$	16,86 \$	17,03 \$	17,33 \$	17,68 \$
2	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
3	18,00 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,01 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
6	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
7	20,87 \$	21,03 \$	21,24 \$	21,61 \$	22,04 \$
8	21,64 \$	21,80 \$	22,02 \$	22,41 \$	22,86 \$
9	22,44 \$	22,61 \$	22,84 \$	23,24 \$	23,70 \$
10	23,29 \$	23,46 \$	23,69 \$	24,10 \$	24,58 \$
11	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
12	25,09 \$	25,28 \$	25,53 \$	25,98 \$	26,50 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,42 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$
2	17,10 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$
3	17,66 \$	17,79 \$	17,97 \$	18,28 \$	18,65 \$
4	18,31 \$	18,45 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,34 \$
5	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
6	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
7	20,33 \$	20,48 \$	20,68 \$	21,04 \$	21,46 \$
8	21,12 \$	21,28 \$	21,49 \$	21,87 \$	22,31 \$
9	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
10	22,74 \$	22,91 \$	23,14 \$	23,54 \$	24,01 \$
11	23,53 \$	23,71 \$	23,95 \$	24,37 \$	24,86 \$
12	24,42 \$	24,60 \$	24,85 \$	25,28 \$	25,79 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,34 \$	17,47 \$	17,64 \$	17,95 \$	18,31 \$
2	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
3	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
4	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
5	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
6	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
7	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
8	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
9	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
10	24,00 \$	24,18 \$	24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
11	24,86 \$	25,05 \$	25,30 \$	25,74 \$	26,25 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classe d’emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
2	17,38 \$	17,51 \$	17,69 \$	18,00 \$	18,36 \$
3	17,95 \$	18,08 \$	18,26 \$	18,58 \$	18,95 \$
4	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$
5	19,29 \$	19,43 \$	19,62 \$	19,96 \$	20,36 \$
6	19,98 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,10 \$
7	20,66 \$	20,81 \$	21,02 \$	21,39 \$	21,82 \$
8	21,47 \$	21,63 \$	21,85 \$	22,23 \$	22,67 \$
9	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	23,13 \$	23,30 \$	23,53 \$	23,94 \$	24,42 \$
11	23,94 \$	24,12 \$	24,36 \$	24,79 \$	25,29 \$
12	24,83 \$	25,02 \$	25,27 \$	25,71 \$	26,22 \$

Classe d’emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,18 \$	19,32 \$	19,51 \$	19,85 \$	20,25 \$
2	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
3	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
4	20,89 \$	21,05 \$	21,26 \$	21,63 \$	22,06 \$
5	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,73 \$
6	22,16 \$	22,33 \$	22,55 \$	22,94 \$	23,40 \$
7	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
8	23,37 \$	23,55 \$	23,79 \$	24,21 \$	24,69 \$
9	24,07 \$	24,25 \$	24,49 \$	24,92 \$	25,42 \$
10	24,72 \$	24,91 \$	25,16 \$	25,60 \$	26,11 \$
11	25,55 \$	25,74 \$	26,00 \$	26,46 \$	26,99 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d’emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,91 \$	19,05 \$	19,24 \$	19,58 \$	19,97 \$
2	19,56 \$	19,71 \$	19,91 \$	20,26 \$	20,67 \$
3	20,16 \$	20,31 \$	20,51 \$	20,87 \$	21,29 \$
4	20,86 \$	21,02 \$	21,23 \$	21,60 \$	22,03 \$
5	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
6	22,22 \$	22,39 \$	22,61 \$	23,01 \$	23,47 \$
7	22,93 \$	23,10 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$
8	23,70 \$	23,88 \$	24,12 \$	24,54 \$	25,03 \$
9	24,49 \$	24,67 \$	24,92 \$	25,36 \$	25,87 \$
10	25,27 \$	25,46 \$	25,71 \$	26,16 \$	26,68 \$
11	26,10 \$	26,30 \$	26,56 \$	27,02 \$	27,56 \$
12	26,97 \$	27,17 \$	27,44 \$	27,92 \$	28,48 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	22,62 \$	22,79 \$	23,02 \$	23,42 \$	23,89 \$
2	23,41 \$	23,59 \$	23,83 \$	24,25 \$	24,74 \$
3	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
4	25,01 \$	25,20 \$	25,45 \$	25,90 \$	26,42 \$
5	25,86 \$	26,05 \$	26,31 \$	26,77 \$	27,31 \$
6	26,71 \$	26,91 \$	27,18 \$	27,66 \$	28,21 \$
7	27,72 \$	27,93 \$	28,21 \$	28,70 \$	29,27 \$
8	28,69 \$	28,91 \$	29,20 \$	29,71 \$	30,30 \$
9	29,71 \$	29,93 \$	30,23 \$	30,76 \$	31,38 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,75 \$	18,89 \$	19,08 \$	19,41 \$	19,80 \$
2	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
3	19,93 \$	20,08 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$
4	20,55 \$	20,70 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	21,22 \$	21,38 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
6	21,84 \$	22,00 \$	22,22 \$	22,61 \$	23,06 \$
7	22,52 \$	22,69 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$
8	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$
9	23,96 \$	24,14 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$
10	24,66 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,53 \$	26,04 \$
11	25,48 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,38 \$	26,91 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
2	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$
3	20,78 \$	20,94 \$	21,15 \$	21,52 \$	21,95 \$
4	21,50 \$	21,66 \$	21,88 \$	22,26 \$	22,71 \$
5	22,19 \$	22,36 \$	22,58 \$	22,98 \$	23,44 \$
6	22,88 \$	23,05 \$	23,28 \$	23,69 \$	24,16 \$
7	23,63 \$	23,81 \$	24,05 \$	24,47 \$	24,96 \$
8	24,43 \$	24,61 \$	24,86 \$	25,30 \$	25,81 \$
9	25,21 \$	25,40 \$	25,65 \$	26,10 \$	26,62 \$
10	26,05 \$	26,25 \$	26,51 \$	26,97 \$	27,51 \$
11	26,87 \$	27,07 \$	27,34 \$	27,82 \$	28,38 \$
12	27,77 \$	27,98 \$	28,26 \$	28,75 \$	29,33 \$

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechniqueClasse d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
5	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,18 \$	17,31 \$	17,48 \$	17,79 \$	18,15 \$
2	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	18,40 \$	18,54 \$	18,73 \$	19,06 \$	19,44 \$
4	19,02 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,08 \$
5	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
6	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
7	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2011-07-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
2	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
3	21,86 \$	22,08 \$	22,47 \$	22,92 \$
4	22,52 \$	22,75 \$	23,15 \$	23,61 \$
5	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,72 \$	15,84 \$	16,00 \$	16,28 \$	16,61 \$
2	16,17 \$	16,29 \$	16,45 \$	16,74 \$	17,07 \$
3	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
4	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
5	17,79 \$	17,92 \$	18,10 \$	18,42 \$	18,79 \$
6	18,35 \$	18,49 \$	18,67 \$	19,00 \$	19,38 \$
7	18,98 \$	19,12 \$	19,31 \$	19,65 \$	20,04 \$
8	19,61 \$	19,76 \$	19,96 \$	20,31 \$	20,72 \$
9	20,28 \$	20,43 \$	20,63 \$	20,99 \$	21,41 \$
10	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,30 \$	16,42 \$	16,58 \$	16,87 \$	17,21 \$
2	16,80 \$	16,93 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
3	17,28 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
4	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
5	18,34 \$	18,48 \$	18,66 \$	18,99 \$	19,37 \$
6	18,89 \$	19,03 \$	19,22 \$	19,56 \$	19,95 \$
7	19,47 \$	19,62 \$	19,82 \$	20,17 \$	20,57 \$
8	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
9	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,99 \$	16,11 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
3	16,45 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,37 \$
4	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
5	17,54 \$	17,67 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$
6	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
7	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,66 \$	18,80 \$	18,99 \$	19,32 \$	19,71 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,86 \$	20,01 \$	20,21 \$	20,56 \$	20,97 \$
5	20,49 \$	20,64 \$	20,85 \$	21,21 \$	21,63 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,21 \$	17,34 \$	17,51 \$	17,82 \$	18,18 \$
2	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
3	18,46 \$	18,60 \$	18,79 \$	19,12 \$	19,50 \$
4	19,17 \$	19,31 \$	19,50 \$	19,84 \$	20,24 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$
2	21,31 \$	21,47 \$	21,68 \$	22,06 \$	22,50 \$
3	22,04 \$	22,21 \$	22,43 \$	22,82 \$	23,28 \$
4	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
5	23,52 \$	23,70 \$	23,94 \$	24,36 \$	24,85 \$
6	24,32 \$	24,50 \$	24,75 \$	25,18 \$	25,68 \$
7	25,14 \$	25,33 \$	25,58 \$	26,03 \$	26,55 \$

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
2	19,94 \$	20,09 \$	20,29 \$	20,65 \$	21,06 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
6	22,53 \$	22,70 \$	22,93 \$	23,33 \$	23,80 \$

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
2	20,36 \$	20,51 \$	20,72 \$	21,08 \$	21,50 \$
3	21,01 \$	21,17 \$	21,38 \$	21,75 \$	22,19 \$
4	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
5	22,39 \$	22,56 \$	22,79 \$	23,19 \$	23,65 \$
6	23,00 \$	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$

Classe d’emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,87 \$	17,00 \$	17,17 \$	17,47 \$	17,82 \$
2	17,46 \$	17,59 \$	17,77 \$	18,08 \$	18,44 \$
3	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,26 \$	19,40 \$	19,59 \$	19,93 \$	20,33 \$

Classe d’emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
2	19,92 \$	20,07 \$	20,27 \$	20,62 \$	21,03 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,94 \$	22,10 \$	22,32 \$	22,71 \$	23,16 \$
6	22,68 \$	22,85 \$	23,08 \$	23,48 \$	23,95 \$
7	23,45 \$	23,63 \$	23,87 \$	24,29 \$	24,78 \$

Classe d’emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,72 \$	16,85 \$	17,02 \$	17,32 \$	17,67 \$
2	17,23 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,20 \$
3	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
4	18,27 \$	18,41 \$	18,59 \$	18,92 \$	19,30 \$
5	18,80 \$	18,94 \$	19,13 \$	19,46 \$	19,85 \$
6	19,35 \$	19,50 \$	19,70 \$	20,04 \$	20,44 \$

Classe d’emplois : **Secrétaire d’école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,17 \$	18,31 \$	18,49 \$	18,81 \$	19,19 \$
3	18,72 \$	18,86 \$	19,05 \$	19,38 \$	19,77 \$
4	19,28 \$	19,42 \$	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,44 \$	20,59 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,58 \$
7	21,04 \$	21,20 \$	21,41 \$	21,78 \$	22,22 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Apprentie ou apprenti de métiers					
1^{re} année	15,40 \$	15,52 \$	15,68 \$	15,95 \$	16,27 \$
2^e année	15,89 \$	16,01 \$	16,17 \$	16,45 \$	16,78 \$
3^e année	16,43 \$	16,55 \$	16,72 \$	17,01 \$	17,35 \$
4^e année	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Ébéniste	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien, classe principale	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Classe 3	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Classe 2	21,80 \$	21,96 \$	22,18 \$	22,57 \$	23,02 \$
Classe 1	22,49 \$	22,66 \$	22,89 \$	23,29 \$	23,76 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Menuisière ou menuisier	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Peintre	19,13 \$	19,27 \$	19,46 \$	19,80 \$	20,20 \$
Serrurière ou serrurier	19,62 \$	19,77 \$	19,97 \$	20,32 \$	20,73 \$
Soudeuse ou soudeur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Spécialiste en mécanique d'ajustage	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$

1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Aide de métiers	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Buandière ou buandier	16,40 \$	16,52 \$	16,69 \$	16,98 \$	17,32 \$
Conciergerie, classe II	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
Conciergerie, classe I	19,51 \$	19,66 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,61 \$
Conciergerie de nuit, classe II	17,26 \$	17,39 \$	17,56 \$	17,87 \$	18,23 \$
Conciergerie de nuit, classe I	18,79 \$	18,93 \$	19,12 \$	19,45 \$	19,84 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95 \$	19,09 \$	19,28 \$	19,62 \$	20,01 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Gardiennne ou gardien	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
Jardinière ou jardinier	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$

Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., c. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	21,52 \$	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
2	22,30 \$	22,31 \$	22,48 \$	22,70 \$	23,10 \$	23,56 \$
3	23,14 \$	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
4	23,98 \$	23,99 \$	24,17 \$	24,41 \$	24,84 \$	25,34 \$
5	24,88 \$	24,89 \$	25,08 \$	25,33 \$	25,77 \$	26,29 \$
6	25,77 \$	25,79 \$	25,98 \$	26,24 \$	26,70 \$	27,23 \$
7	26,73 \$	26,75 \$	26,95 \$	27,22 \$	27,70 \$	28,25 \$
8	27,72 \$	27,74 \$	27,95 \$	28,23 \$	28,72 \$	29,29 \$
9	28,74 \$	28,76 \$	28,98 \$	29,27 \$	29,78 \$	30,38 \$
10	29,81 \$	29,83 \$	30,05 \$	30,35 \$	30,88 \$	31,50 \$
11	30,91 \$	30,93 \$	31,16 \$	31,47 \$	32,02 \$	32,66 \$
12	32,05 \$	32,07 \$	32,31 \$	32,63 \$	33,20 \$	33,86 \$

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,07 \$	16,10 \$	16,22 \$	16,38 \$	16,67 \$	17,00 \$
2	16,54 \$	16,57 \$	16,69 \$	16,86 \$	17,16 \$	17,50 \$
3	17,01 \$	17,04 \$	17,17 \$	17,34 \$	17,64 \$	17,99 \$
4	17,57 \$	17,60 \$	17,73 \$	17,91 \$	18,22 \$	18,58 \$
5	18,07 \$	18,10 \$	18,24 \$	18,42 \$	18,74 \$	19,11 \$
6	18,59 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,93 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
2	17,35 \$	18,02 \$	18,16 \$	18,34 \$	18,66 \$	19,03 \$
3	17,75 \$	18,44 \$	18,58 \$	18,77 \$	19,10 \$	19,48 \$
4	18,16 \$	18,86 \$	19,00 \$	19,19 \$	19,53 \$	19,92 \$
5	18,59 \$	19,31 \$	19,45 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d’emplois : Agente ou agent de bureau, classe II

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,69 \$	16,79 \$	16,92 \$	17,09 \$	17,39 \$	17,74 \$
2	17,10 \$	17,20 \$	17,33 \$	17,50 \$	17,81 \$	18,17 \$
3	17,48 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
4	17,90 \$	18,01 \$	18,15 \$	18,33 \$	18,65 \$	19,02 \$

Classe d’emplois : Auxiliaire de bureau

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	16,25 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$

Classe d’emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,35 \$	17,48 \$	17,65 \$	17,96 \$	18,32 \$
2	15,86 \$	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	16,22 \$	18,18 \$	18,32 \$	18,50 \$	18,82 \$	19,20 \$
4	16,61 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

Classe d’emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
2	16,02 \$	17,67 \$	17,80 \$	17,98 \$	18,29 \$	18,66 \$
3	16,59 \$	18,30 \$	18,44 \$	18,62 \$	18,95 \$	19,33 \$
4	17,16 \$	18,92 \$	19,06 \$	19,25 \$	19,59 \$	19,98 \$
5	17,73 \$	19,55 \$	19,70 \$	19,90 \$	20,25 \$	20,66 \$
6	18,34 \$	20,23 \$	20,38 \$	20,58 \$	20,94 \$	21,36 \$
7	18,97 \$	20,92 \$	21,08 \$	21,29 \$	21,66 \$	22,09 \$

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

2.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d’entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d’emplois	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide général de cuisine	16,72 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe III (aide domestique)	16,25 \$	16,65 \$	16,77 \$	16,94 \$	17,24 \$	17,58 \$

ANNEXE 2**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée ou en union civile déplacée ou de deux cents dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

- 7) La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison (résidence principale) de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de la ou du propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission ou si la famille de la personne salariée mariée ou en union civile n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE 3

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes.

II- Le congé sabbatique et certaines modalités afférentes

- a) Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.
- b) Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été supplantée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- c) Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas l'article V des présentes s'applique; toutefois, en application de l'article V, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.
- d) La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois. Ce congé se prend en mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-10.05.
- e) Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.
- f) Malgré toute autre disposition résultant des bénéfices et conditions dont les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle des montants commencent à être différés.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit ____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.05 de la convention).

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
 - assurance-vie;
 - assurance-maladie; elle verse sa quote-part et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-haut;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse¹ à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

¹ La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le paragraphe c) de l'article II concernant la personne salariée relocalisée s'applique.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application à l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2° elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- 2° mettre fin au contrat à la date de l'événement.

L'article 7-4.00 s'applique à la date de l'événement.

L'article V des présentes s'applique lorsque la personne salariée s'est prévalu de son choix.

XII- Congé de maternité (vingt (20) semaines ou vingt et une (21) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé d'adoption (cinq (5) semaines)

- 1° Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines, vingt et une (21) semaines ou cinq (5) semaines, selon le cas. Le contrat est alors prolongé d'autant, l'article 5-4.00 s'applique, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la commission

Signature de la personne salariée

c. c. Syndicat

ANNEXE 4**DROITS PARENTAUX POUR LES PERSONNES SALARIÉES
TEMPORAIRES ET POUR LES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LES ARTICLES 10-1.00 ET 10-2.00**

La présente annexe s'applique à la personne salariée temporaire visée par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux personnes salariées couvertes par les articles 10-1.00 et 10-2.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les personnes salariées visées par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :

- A) pour être admissible au congé de maternité, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
- B) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- C) à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins trois (3) semaines à l'avance, la personne salariée qui le désire bénéficie du paragraphe B) de la clause 5-4.49 relatif à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, et ce, selon les modalités qui le régissent;
- D) pour ces personnes salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.23 de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la personne salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.24;
- E) aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.16, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE 5**DROITS PARENTAUX****Modifications relatives aux droits parentaux**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE 6

MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.¹

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée et la commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

- 2) Seule la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

- 5)
 - A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.
 - B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
 - C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base du temps travaillé pour la personne salariée avant le début de l'entente. Elle paie sa propre contribution. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime d'assurance-vie, dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

- 11) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- 12) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par la convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.
- 14) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon la clause 7-1.19, 7-1.37 ou 7-1.45 de la convention.
- 15) Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

- 16)
 - A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 15), l'entente prend fin à la date de l'événement.
 - B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.
 - C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
 - D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.
- 17) Pendant chacune des années visées par l'entente, la personne salariée a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.
- 18) À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La commission scolaire _____

Appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Appelé ci-après la personne salariée

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15) et 16) de l'annexe 6 de la convention collective.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

3) Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne salariée

[illegible]

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission

Signature de la personne salariée

ANNEXE 7**MÉDIATION ARBITRALE**

- 1) La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.21, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale. À compter de cette entente, tous les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale.
- 2) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévus à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- 3) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

- 4) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément à l'article 9-2.00 pour les clauses qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

ANNEXE 8**COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES**

Le CPNCA et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-3.20 a comme mandat d'assurer l'implantation de la facturation magnétique par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (I.A.R.D.) de la même façon.

ANNEXE 9**RELOCALISATION**

À la demande de l'une ou l'autre, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire.

Ce comité a pour mandat :

- 1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une deuxième fois à la suite de l'application de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de six (6) membres :

- trois (3) personnes représentantes nommées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) personnes représentantes nommées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

ANNEXE 10**GRIEFS ET ARBITRAGE (CONVENTION COLLECTIVE ANTÉRIEURE)**

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention antérieure et soumis à l'arbitrage, après la fin de ses effets à l'intérieur des délais prévus à la convention antérieure, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

ANNEXE 11**CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la présente convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant la fin de la convention.

Dans ces cas, la commission transmet à la personne salariée, dans les soixante (60) jours suivant son accréditation, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

La personne salariée, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

ANNEXE 12

FACTURATION MAGNÉTIQUE DES PRIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

Dans le cadre des travaux du comité prévu à l'annexe 8, les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour la commission qui accepte de remplacer le système actuel d'autofacturation¹ des primes d'assurance collective de personnes par un système de facturation magnétique des primes d'assurance collective :

1) La clause 5-3.11 est remplacée par la suivante :

5-3.11 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD)² prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le comité d'assurances de la Centrale ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD)², peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

2) La clause 5-3.19 est remplacée par la suivante :

5-3.19 A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment en faisant :

- a) l'information aux nouvelles personnes salariées;
- b) l'inscription des nouvelles personnes salariées;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

B) Dans le cadre des assurances générales collectives (IARD)² prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

3) Le sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 5-3.21 est modifié de la façon suivante :

5-3.21 B) 1) les paragraphes B) à K) de la clause 5-3.31;

¹ La différence majeure entre les deux (2) systèmes de facturation est la suivante :

- . en autofacturation, c'est la commission qui établit individuellement le coût des primes des assurances collectives de personnes des personnes salariées et qui procède à la déduction à la source de ces primes;
- . en facturation magnétique, c'est l'assureur qui établit le coût des primes et qui transmet par bande magnétique à la commission le montant total individuel qu'elle déduira sur la paie de chaque personne salariée.

² (IARD) : incendie, accident et risques divers.

- 4) La clause 5-3.21 est modifiée en y ajoutant le paragraphe D) suivant :

5-3.21 D) Assurances générales collectives (IARD)¹

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les personnes salariées visées par la clause 5-3.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe K) de la clause 5-3.31 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

- 5) La clause 5-3.26 est modifiée en y ajoutant le paragraphe D) suivant :

5-3.26 D) La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux (2) versements :

a) le premier versement couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des personnes salariées visées lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la commission;

b) le deuxième (2^e) versement couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des personnes salariées visées lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la commission.

- 6) Le quatrième alinéa de la clause 5-3.29 est remplacé par les suivants :

5-3.29 Malgré la clause 5-3.01, la personne salariée en congé sans traitement pour vingt-huit (28) jours ou moins demeure couverte par le régime. L'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Malgré la clause 5-3.01, la personne salariée en congé sans traitement pour plus de vingt-huit (28) jours demeure couverte par le régime. L'assureur lui réclame directement l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.

- 7) La clause 5-3.31 est modifiée en y ajoutant le paragraphe K) suivant :

5-3.31 K) l'assureur établit le montant total des primes de la personne salariée pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

ANNEXE 13**COMITÉ NATIONAL DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉDIATION PRÉARBITRALE ET ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ**

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la convention, de constituer un comité national de règlement des griefs et d'instaurer deux nouveaux modes de règlements des griefs, soit la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

I- Comité national de règlement des griefs : mandat

Le comité national de règlement des griefs, composé d'une personne représentante du CPNCA et d'une personne représentante de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), a notamment pour mandat :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de règlement des griefs;
- de favoriser une meilleure planification des auditions et la réduction de leur durée.

II- Médiation préarbitrale

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient un avis conjoint au greffe. Le greffe leur propose une liste de noms de médiatrices et de médiateurs choisis à même la liste prévue à la clause 9-2.02. Lorsque les parties acceptent une ou un arbitre dont le nom apparaît sur cette liste, le greffe fixe, dans les meilleurs délais, la date de la première rencontre de médiation.

Seule une personne salariée de la commission, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au ministère du Travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs restant sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 de la convention ou à la présente annexe, selon ce qui est convenu entre les parties.

À défaut d'entente, ces griefs sont déferés à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 de la convention.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

Les honoraires et les frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont partagés à parts égales entre les parties.

III- Procédure d'arbitrage accéléré de type « petites créances »**1- Grievs admissibles**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les personnes représentantes autorisées des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par la commission et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de déférer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, la commission ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe, à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

Seule une personne salariée de la commission, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4- Durée de l'audition

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Elle ou il en dépose également l'original signé au greffe.

6- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception de la clause 9-2.03, du deuxième alinéa de la clause 9-2.08, des clauses 9-2.09, 9-2.11, 9-2.13, du premier alinéa de la clause 9-2.14, des premier, deuxième et troisième alinéas de la clause 9-2.15, du premier alinéa de la clause 9-2.16, des clauses 9-2.21, 9-2.23 et 9-2.24.**IV- Autres mesures contribuant à l'atteinte de l'objectif de réduire les coûts du système d'arbitrage et d'en améliorer l'efficacité**

A) Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent :

- d'inviter les parties locales à favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de tenir à jour une liste des demandes conjointes des parties locales en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

B) Déroulement des auditions prévues dans le cadre de l'article 9-2.00 :

- Les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief se communiquent entre eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou qu'ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition;
- Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent cependant occuper la première demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des auditions;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

ANNEXE 14

RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION

1.

Mesures transitoires pour les classes d’emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques

Attendu que le Plan de classification, édition du 7 février 2011, ne comprend plus les classes d’emplois de concierge et de concierge de nuit;

Attendu que ces classes d’emplois ont été remplacées par celles-ci :

- Concierge, classe I
- Concierge, classe II
- Concierge de nuit, classe I
- Concierge de nuit, classe II;

Attendu que ces classes d’emplois ont été intégrées à l’annexe 1 de la convention;

Attendu que le Plan de classification, édition du 7 février 2011, comporte aussi des modifications aux classes d’emplois suivantes :

- Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II
- Technicienne ou technicien en documentation
- Technicienne ou technicien de travaux pratiques;

Attendu que les personnes salariées concernées par ces modifications doivent être avisées de la classe d’emplois, de l’échelon ou du taux qui leur est attribué par la commission;

Les parties négociantes à l’échelle nationale conviennent de ce qui suit :

- A) La personne salariée détenant un poste de l’une des classes d’emplois ayant été modifiée ou remplacée reçoit, dans les cent vingt (120) jours de l’entrée en vigueur de la convention, un avis de classement avec copie au syndicat lui confirmant, à compter de l’entrée en vigueur de la convention collective, la classe d’emplois correspondante conforme à l’édition du 7 février 2011 du Plan de classification.
- B) La personne salariée est intégrée dans la classe d’emplois correspondante prévue à l’édition du 7 février 2011 du Plan de classification de la façon suivante :

Plan de classification (édition du 1 ^{er} février 2006)	Plan de classification (édition du 7 février 2011)
Technicienne ou technicien en documentation	Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en travaux pratiques	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
Concierge (9 275 m ² et plus) ¹	Concierge, classe I
Concierge (moins de 9 275 m ²) ¹	Concierge, classe II
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus) ¹	Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²) ¹	Concierge de nuit, classe II
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II (aide concierge, journalière ou journalier)	Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II

¹

Pour les classes d’emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies apparaissant à l’annexe I de la convention collective 2005-2010, Taux et échelles de traitement horaires, est ajoutée à ces classes d’emplois pour en faciliter la lecture.

- C) La personne salariée concernée est intégrée dans la classe d'emplois au même échelon et au taux correspondant aux taux et échelles de traitement horaires mentionnés à l'annexe 1 de la convention.
- D) Le fait d'intégrer une personne salariée concernée par les dispositions qui précèdent ne peut ni donner lieu à un ajustement salarial ou un rappel de traitement ni être interprétée ou correspondre à une modification de fonctions au sens de la clause 6-1.07 de la convention et de ce fait donner lieu à un grief.

2. Mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale

Attendu que le Plan de classification, édition du 7 février 2011, prévoit la création d'une classe d'emplois, soit celle d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale ainsi que l'introduction de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en service de garde pour accéder à la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde;

Attendu que la révision du Plan de classification entraîne la mise en place de mesures transitoires pour assurer une continuité des services à la clientèle et pour favoriser la rétention et l'attraction du personnel en service de garde;

Attendu que l'amélioration de la qualité des services offerts à la clientèle des services de garde requiert un rehaussement des qualifications des personnes salariées de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde;

Attendu que ces modifications prennent effet à compter de l'année scolaire 2011-2012;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent ce qui suit:

2.1 Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale

- A) En prévision des années scolaires 2011-2012 et 2012-2013, lorsque la commission scolaire décide de créer un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale avant l'application de la clause 7-1.34, elle l'offre d'abord en promotion aux personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde du même service de garde par ancienneté.
- B) À défaut d'être comblé dans le même service de garde, le poste est offert aux autres personnes salariées conformément aux dispositions de la clause 7-1.34.
- C) Malgré les qualifications requises par le Plan de classification, la personne salariée régulière de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde peut obtenir un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale même si elle n'a pas complété la formation collégiale menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) ou le programme de formation professionnelle menant à l'obtention d'une AEP, à la condition qu'elle ait quatre (4) années d'expérience pertinente ou plus, satisfasse aux autres qualifications prévues au Plan de classification et réponde aux autres exigences déterminées par la commission.
- D) La personne salariée bénéficiant de cette mesure doit compléter sa période d'adaptation prévue à la clause 7-1.18.
- E) Si la personne salariée ne complète pas l'une ou l'autre des formations au plus tard le 30 juin 2014, sauf pour raison de maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, de congés parentaux ou de congés pour responsabilités familiales prévus à l'article 5-1.00, elle est considérée, à la fin de l'année scolaire, comme si elle détenait un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde dont le poste est aboli, et ce, sur la base du nombre d'heures de travail par semaine du poste et du statut détenu au moment de sa nomination. Toutefois, si, au moment de sa nomination elle détenait un poste à temps partiel, la clause 7-3.29 ne s'applique pas.

2.2 Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde

- A) Malgré les qualifications requises par le Plan de classification, pour la rentrée scolaire 2011-2012, la personne salariée régulière qui, au début de l'année scolaire, est détentrice d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ou la personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'emplois, et qui a complété au 30 juin 2011 un minimum de neuf cents (900) heures de travail dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde à la commission, est réputée détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois.
- B) La personne salariée temporaire ou remplaçante de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en services de garde non couverte par le paragraphe A) précédent, doit compléter le programme de formation professionnelle menant à l'obtention d'une AEP au plus tard le 30 juin 2014. À défaut de compléter le programme de formation à cette date, la commission peut retirer le nom de la personne salariée de la liste de priorité d'emploi.
- C) La personne salariée autre que régulière visée au paragraphe A) ou B) qui obtient un poste doit compléter sa période d'essai prévue à la clause 1-2.19. Toutefois, celle-ci est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période précédant l'obtention de l'attestation d'études équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai. Cependant, la personne salariée n'acquiert pas le statut de personne salariée régulière avant d'avoir complété le programme de formation professionnelle et en avoir remis la preuve à la commission.
- D) Un comité national de suivi est formé dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention avec le mandat de soumettre au CPNCA, d'ici le 31 janvier 2012, ses commentaires sur :
- l'implantation des mesures prévues à la présente annexe;
 - les problématiques soulevées par les parties négociantes à l'échelle nationale sur l'application de ladite annexe;
- E) Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention.

ANNEXE 15**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS
FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE 16

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES
DE LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN TOWNSHIPS

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Les dispositions contenues à cette annexe sont particulières aux personnes salariées de la Commission scolaire Eastern Townships.
2. La personne salariée qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1998 d'une caisse de congés de maladie non monnayables en vertu des dispositions pertinentes d'un règlement de la Commission scolaire Eastern Townships, conserve le droit d'utiliser cette caisse de congés de maladie, en conformité avec les dispositions des clauses 5-3.45 et 5-3.46 relativement aux congés de maladie non monnayables ou, en conformité avec les dispositions de la clause 12.5.2 de ce règlement telle que reproduite ci-dessous.
3. La présente entente entre en vigueur le 19 décembre 1997.

Utilisation de la caisse de congés de maladie non monnayables^(a)

12.5.2. Utilisation de la caisse des congés de maladie

Un employé qui (1) démissionne ou (2) prend sa retraite et retire une pension est admissible à monnayer les jours de congés de maladie accumulés à sa caisse. La commission scolaire reconnaît chaque jour accumulé à la caisse comme équivalent à une demi-journée jusqu'à un maximum tel que spécifié au tableau qui suit :

1. Démission

<u>Années de services</u>	<u>Équivalence en jours monnayables</u>
10 années et plus	10 jours
15 années et plus	15 jours ¹⁾

2. Prérétraite^{*}

<u>Années de services</u>	<u>Équivalence en jours monnayables</u>
5 années et plus	10 jours
10 années et plus	15 jours
15 années et plus	20 jours ²⁾

* Aux fins de cette clause, la pré-retraite se définit comme la période précédant le début du versement d'une pension. Dans les circonstances exceptionnelles, une autre définition de pré-retraite peut s'appliquer avec l'autorisation du directeur général.

- 1) EXEMPLE : Années de service : 15
Jours de congés de maladie en caisse : 30
Équivalence en jours monnayables : 15
- 2) EXEMPLE : Années de service : 17
Jours de congés de maladie en caisse : 36
Équivalence en jours monnayables : 18

(a) Extrait d'un document de la Commission scolaire Eastern Townships intitulé : « Conditions de travail du personnel de soutien, révisé 1995 ».

ANNEXE 17

DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES
ANGLOPHONES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Eastern Shores
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Central Québec
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 De la Montérégie	New Frontiers Riverside
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Lester-B.-Pearson
Région 07 De l'Outaouais	Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	
Région 09 De la Côte-Nord	

ANNEXE 18

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE
DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES
PUBLICS****1. Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) années au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) années au 1^{er} janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) années.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

3. Crédits de rente

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de trente-cinq pour cent (35 %) du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de quatre-vingt-dix (90) jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - trois pour cent (3 %) avec un minimum de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - trois pour cent (3 %)).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

APPENDICE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

ANNEXE 19**MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010**

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre trente-huit (38) années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

ANNEXE 20**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PROBLÉMATIQUE
DÉCOULANT DE L'IMPOSSIBILITÉ DE RELOCALISER UNE
PERSONNE SALARIÉE EN DISPONIBILITÉ SUITE À LA
FERMETURE D'UN ÉTABLISSEMENT**

Advenant l'impossibilité pour la commission d'offrir un poste à temps complet à une personne salariée en disponibilité puisqu'il n'y a aucun établissement de la commission à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière du domicile de la personne salariée ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, les parties nationales forment un comité paritaire.

Ce comité est composé de deux (2) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat du comité est d'étudier le cas de la commission qui se trouve dans cette situation et de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation.

ANNEXE 21

PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 1) Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux personnes salariées de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, à la commission de protéger l'emploi des personnes salariées d'optimiser l'utilisation des personnes salariées en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.
- 2) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les personnes salariées régulières permanentes qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
- 3) À la suite d'une demande écrite de la personne salariée adressée à la commission, celle-ci peut accorder à la personne salariée une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe précédent.

- 4) La commission, le syndicat et la personne salariée conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder vingt pour cent (20 %) du temps travaillé par la personne salariée.
- 5) La commission et le syndicat conviennent de modalités permettant à une personne salariée de mettre fin à sa participation au programme.
- 6) Durant sa participation au programme, la personne salariée conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages et les bénéfices auxquels elle a droit en vertu de la convention.

Malgré le paragraphe précédent, l'article 8-3.00 (heures supplémentaires) de la convention s'applique à la personne salariée sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.

- 7) Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission doit continuer à verser sa quote-part des contributions à la CARRA et la personne salariée doit continuer à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, comme s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.
- 8) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cette personne salariée ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

- 9) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE 22¹**COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, un comité national est formé d'un maximum de douze (12) personnes. Il est composé, d'une part, de trois (3) personnes représentantes de la partie patronale et, d'autre part, d'une personne représentante, par partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour chacune des catégories de personnel (soutien, professionnel et enseignant) intervenant de façon habituelle auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) dans les commissions scolaires anglophones².

Le comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

- a) les services à accorder aux élèves à risque et aux EHDAA afin de favoriser leur réussite scolaire;
- b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres. Il produit un rapport écrit aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les dix (10) mois de sa formation, à moins que les parties en conviennent autrement.

¹ La présente annexe ne fait pas partie intégrante de la convention.

² Un comité national distinct est formé pour le personnel de la commission scolaire Eastern Townships.

ANNEXE 23**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL « OUVRIÈRES SPÉCIALISÉES ET OUVRIERS SPÉCIALISÉS »**

1. Les parties conviennent de former un groupe de travail mixte intersectoriel composé de cinq (5) personnes représentantes des syndicats et de cinq (5) personnes représentantes de l'employeur. Ce comité a pour mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'oeuvre dans le cas des titres d'emplois d'ouvrières spécialisées et d'ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic qui apparaissent en annexe. Le cas échéant, le groupe de travail précisera la nature des problématiques identifiées.
2. Le groupe de travail déposera aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard le 31 décembre 2011.

Ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés

#	Titre d’emplois	Fonction publique	Santé Services sociaux	Soutien scolaire	Soutien Cégep
1	Calorifugeuse ou calorifugeur		6395		
2	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds/Conductrice ou conducteur de véhicules et d’équipements mobiles, classe II	459-20	6355	5308	C926
3	Conductrice ou conducteur de véhicules et d’équipements mobiles, classe I	459-15			
4	Débosseuse ou débosseleur - peintre	436-10			
5	Ébéniste/Menuisière-ébéniste ou menuisier-ébéniste	410-05	6365	5102	C716
6	Électricienne ou électricien	421-10	6354	5104	C702
7	Ferblantière ou ferblantier		6369		
8	Briquetière-maçonne ou briqueteur-maçon	414-10			
9	Machiniste, mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur/Specialiste en mécanique d’ajustage/Machiniste	434-20	6353	5125	
10	Maître électricienne ou maître électricien/Électricienne ou électricien, classe principale/Chef électricienne ou chef électricien	421-05	6356	5103	C704
11	Maître mécanicienne ou maître mécanicien de machines frigorifiques		6366		
12	Maître plombière ou maître plombier/Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie		6357	5114	
13	Mécanicienne ou mécanicien, classe I	434-05		5106	
14	Mécanicienne ou mécanicien de garage/Mécanicienne ou mécanicien, classe II	43410	6380	5137	
15	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95	6383	5107 à 5110	C726 à C744
16	Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicienne ou mécanicien en réfrigération	418-10	6352		
17	Mécanicienne ou mécanicien d’entretien/Millwright		6360		C719
18	Menuisière ou menuisier/Menuisière ou menuisier d’atelier/Charpentière-menuisière ou charpentier-menuisier	410-10 410-15	6364	5116	C707
19	Ouvrière ou ouvrier d’entretien général/Ouvrière ou ouvrier certifié d’entretien	416-05	6388	5117	C708
20	Peintre	413-10	6362	5118	C709
21	Plâtrière ou plâtrier		6368		
22	Plombière ou plombier/Mécanicienne ou mécanicien en tuyauterie/Tuyauteuse ou tuyauteur/Mécanicienne ou mécanicien en plomberie - chauffage	420-05	6359	5115	C706
23	Préposée ou préposé à l’aéroport	462-10			
24	Serrurière ou serrurier		6367	5120	
25	Soudeuse ou soudeur/Forgeronne-soudeuse ou forgeron-soudeur	435-10 435-05	6361	5121	
26	Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien			5126	

A2 ANNEXE 24**MODALITÉS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LA CLASSE D'EMPLOIS EST VISÉE PAR UN AJUSTEMENT SALARIAL RÉSULTANT DE L'EXERCICE SUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

- 1) La personne salariée dont les taux et échelles de traitement horaires sont modifiés dans une classe d'emplois apparaissant à la section 2 de l'annexe 1 de la convention, a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de ses services, à un montant égal à la différence entre :
 - le traitement qu'elle aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date du versement de la rétroactivité et le traitement qu'elle a reçu, et ce, en application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Sauf pour la personne salariée visée au paragraphe 2), les sommes dues sont versées au plus tard le 30 septembre 2011.

- 2) La personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la commission au moment du paiement de la rétroactivité prévue au paragraphe 1) doit faire une demande écrite de paiement afin que le montant d'ajustement salarial qui lui est dû lui soit versé.

En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être effectuée par ses ayants droit, selon les mêmes modalités.

- 3) Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001).